

## **Circolare del 29 aprile 2015**

Oggetto: **Rinnovo CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 30 marzo 2015.**

Di seguito si forniscono i primi chiarimenti sul rinnovo del CCNL Terziario, distribuzione e servizi, sottoscritto il 30 marzo 2015 e ratificato dal Consiglio Confederale il 23 aprile scorso.

### **FONDI EST E QUAS**

A garanzia della corretta applicazione del CCNL è stata superata la previsione per le aziende che omettevano il versamento ad Est e Quas di dover garantire prestazioni sanitarie equivalenti.

Dal 1° aprile 2015 in caso di omissione del versamento contributivo al fondo Est l'azienda deve erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a 16 euro mensili; mentre in caso di mancata adesione al fondo Quas, l'Edr dovuto è di 37 euro mensili.

È stata, inoltre, inserita una previsione che consente l'adesione ad entrambi i fondi di intere categorie di lavoratori, ma esclusivamente attraverso preventivo parere vincolante dei soci e a parità di contribuzione.

### **SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE - ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA**

Le parti, nel riconfermare il sistema degli assetti contrattuali delineato nel rinnovo del 2011, hanno previsto sperimentalmente l'istituto dell'elemento economico di garanzia, che, pertanto, è legato esclusivamente alla durata del Ccnl.

In particolare, con riferimento alla tipologia di contrattazione di secondo livello in concreto applicabile a ciascuna azienda, è opportuno precisare, quindi, che resta ferma la distinzione collegata ai requisiti dimensionali (aziende che occupano fino a 30 dipendenti e aziende con più di 30 dipendenti), ed il criterio che permette alle aziende di scegliere se applicare la contrattazione territoriale ovvero utilizzare esclusivamente l'elemento economico di garanzia.

Nello specifico:

- le aziende che occupano fino a 30 dipendenti potranno scegliere se applicare la contrattazione territoriale ovvero applicare l'elemento economico di garanzia;
- le aziende che occupano più di 30 dipendenti potranno scegliere se applicare la contrattazione aziendale ovvero, nel caso in cui non abbiano contrattazione, la contrattazione territoriale o applicare l'elemento economico di garanzia;
- per le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, potranno scegliere se applicare la contrattazione aziendale ovvero, nel caso in cui non abbiano contrattazione, i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o il contratto territoriale della provincia in cui ha sede legale l'azienda o in alternativa applicare l'elemento economico di garanzia.

Per quanto concerne, poi, le modalità di erogazione dell'emolumento, si precisa che lo stesso sarà riconosciuto con la con retribuzione di novembre 2017 a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2017, iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/01/2015 - 31/10/2017.

L'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015.

Si riportano di seguito le misure dell'E.E.G.

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 10 dipendenti	95 euro	80 euro	65 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	105 euro	90 euro	75 euro

### **MERCATO DEL LAVORO - APPRENDISTATO**

È stata modificata la percentuale di conferma degli apprendisti, che passa per tutti i datori di lavoro dall'80% al 20% ed è stato, inoltre, ampliato a 36 mesi il periodo di riferimento su cui calcolarla. In questo modo è stata uniformata per tutti la percentuale di conferma, superando le criticità sorte a seguito delle interpretazioni ministeriali sul punto.

È quindi il caso di ribadire che la trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato potrà operare unicamente nei confronti di quei datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e che violino il limite del 20% previsto dal CCNL.

Mentre invece, il suddetto limite contrattuale, come pure quello legale, non operano alcun effetto sanzionatorio trasformativo nelle imprese che occupino fino a 50 dipendenti.

I predetti limiti non si applicano nelle aziende in cui siano scaduti meno di 5 contratti di apprendistato.

Tra le fattispecie che non vengono ricomprese nella base di computo sono state inserite anche le risoluzioni consensuali.

Si fornisce di seguito un esempio, delle novità del rinnovo.

Anni di scadenza	N. di contratti scaduti	Numero di apprendisti da confermare con 80%
2014 - 2015	40	32

Anni di scadenza	N. di contratti scaduti	Numero di apprendisti da confermare con 20%
2013 - 2015	60	12

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, è stata modificata la previsione sulla proporzione numerica, confermando che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Da ultimo, si segnala che l'inserimento nell'art. 5 dell'accordo di riordino del periodo di prova del VII livello è stato motivato esclusivamente da un'esigenza di completezza della norma sul periodo di prova, ferma restando in ogni caso l'impossibilità di poter avviare contratti di apprendistato per tale livello di inquadramento.

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

È stato eliminato, coerentemente con le nuove previsioni di legge, il riferimento alle causali giustificatrici per il ricorso al contratto a tempo determinato.

Inoltre, è stata modificata la disciplina dei limiti quantitativi, chiarendo che non rientrano nelle percentuali di utilizzo del contratto a termine, i nuovi contratti di sostegno all'occupazione di cui all'art. 69bis (vedi oltre) e introducendo una nuova disciplina per le imprese con più unità produttive.

In particolare, la nuova previsione consente alle aziende con più unità produttive, fermo restando il rispetto dei limiti generali, di utilizzare in una unità produttiva una percentuale di lavoratori a tempo determinato superiore ai limiti ordinariamente previsti, fino al 28% dell'organico a tempo indeterminato, compensando quote di assunzioni non utilizzate in altre unità produttive.

L'utilizzo di questo meccanismo di compensazione è possibile anche per le unità produttive fino a 30 dipendenti che, com'è noto, godono di tetti numerici: 4 lavoratori a tempo determinato nelle unità che occupino fino a 15 dipendenti e 6 lavoratori a tempo determinato nelle unità che occupino da 16 a 30 dipendenti.

A titolo esemplificativo, qualora un'azienda di 120 dipendenti a tempo indeterminato, suddivisi in 3 U.P. da 40 dipendenti, per le quali si ricorda il numero massimo di lavoratori a tempo determinato per ciascuna UP è pari ad 8, abbia già proceduto ad effettuare delle assunzioni, senza tuttavia saturare il tetto massimo e si trovi nella seguente situazione:

Disciplina	UP A	UP B	UP C
Assunti TD con tetto 20% U.P	8	4	6

Con la nuova previsione contrattuale, fermo restando il numero massimo di assunzioni a tempo determinato pari a 24 (8 in UP A + 8 in UP B + 8 UP C), potrà suddividere le assunzioni residue in altre UP ovvero concentrarle in una sola nei limiti del 28%:

Disciplina	UP A	UP B	UP C
Uso dei resti con tetto fino a 28%	11	4	6

Infine, in base all'art. 5,co. 3, d.lgs. n. 368/2001, è stato stabilito che in caso di successione di contratti a termine, se il successivo contratto è motivato da ragioni sostitutive, non è necessario rispettare gli intervalli di 10, in caso di contratto di durata fino a sei mesi, e 20 giorni in caso di contratto di durata superiore ai sei mesi.

### ***Località a prevalente vocazione turistica***

È stata introdotta la possibilità di individuare al livello territoriale, con apposito accordo, le località a "prevalente vocazione turistica", cui applicare la disciplina della stagionalità.

Si ricorda, infatti, che l'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001, nell'individuare il concetto di stagionalità, fa riferimento – oltre che alle attività di cui al DPR n. 1525/1963 – ad attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali. Pertanto, il CCNL rinvia alla contrattazione territoriale l'individuazione delle specifiche località a vocazione turistica. Com'è noto, il d.lgs. n. 368/2001 ricollega alla stagionalità una serie di deroghe: durata del contratto (art. 5, co. 4-bis e 4ter), intervalli in caso di successione di contratti a termine (art. 5, co. 3), limiti quantitativi (art. 10, co. 7, lett. b). Tuttavia, ciò comporta l'insorgenza in capo al lavoratore del diritto di precedenza di cui all'art. 5, co. 4-quinquies, ossia sulle nuove assunzioni a tempo determinato; pertanto si raccomanda la massima attenzione a che i territori individuati siano effettivamente a vocazione turistica.

### **Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione**

È stato introdotto l'istituto del "contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione". Può essere stipulato esclusivamente con soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- soggetti senza impiego retribuito da almeno 6 mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale (4.800 euro, per i redditi da lavoro autonomo e 8.000 euro per i redditi da lavoro parasubordinato)
- soggetti che abbiano concluso il periodo di apprendistato presso altra azienda e il cui rapporto sia stato risolto alla fine della fase formativa;
- soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito (ammortizzatori sociali, NASpl, DIS-COLL O ASDI).

Il contratto, che ha durata di 12 mesi, senza possibilità di prevedere durate inferiori.

I lavoratori assunti con tale contratto, inoltre, per tutta la sua durata e per i 24 mesi successivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato, non si computano ai fini della determinazione dell'organico per la durata della prestazione nel part time (vedi art. 72, co. 1, punto 2).

Al lavoratore devono essere garantite 16 ore di formazione, comprensive di quelle sulla prevenzione antinfortunistica, da evidenziare sul LUL. Detta formazione potrà essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo FOR.TE.

Il livello di inquadramento e, conseguentemente, il trattamento economico è così regolato:

- primi 6 mesi: - 2 livelli
- restanti 6 mesi: - 1 livello
- se trasformato a tempo indeterminato, per ulteriori 24 mesi: - 1 livello

In caso di assunzione per qualifiche al VI livello, l'inquadramento è al VII livello per i primi 6 mesi e, successivamente, al sesto livello.

A titolo esemplificativo:

Qualifica	Contratto a TP DET di 12 mesi		Trasformazione a TP indeterminato
	primi 6 mesi	ultimi 6 mesi	24 mesi
4°	6°	5°	5°
6°	7°	6°	6°

La contribuzione a carico del datore per FONTE è pari all'1,05%, comprensivo della quota associativa di 22 euro, per tutta la durata del contratto a tempo determinato e per i 24 mesi successivi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Le assunzioni tramite questo contratto sono incluse nel monitoraggio di cui all'art. 69 CCNL, a cura degli EBT.

Si chiarisce, inoltre, che il trattamento normativo (es. periodo di prova) è quello del livello di ingresso e che ai lavoratori si applica la disciplina di cui all'art. 146 sulla maturazione graduale dei permessi.

Si segnala, inoltre, che in caso di trasformazione a tempo indeterminato spetteranno gli eventuali incentivi previsti dalla legge per dette ipotesi al momento della trasformazione.

È stato chiarito che i nuovi contratti di sostegno all'occupazione di cui all'art. 69-bis (vedi oltre) non rientrano nella percentuale del 20% e del 28%, prevista per il caso di assunzioni a tempo determinato e in somministrazione.

Da ultimo si segnala che, qualora il contratto a tempo determinato non venga trasformato in rapporto a tempo indeterminato, il medesimo non può essere prorogato. Tuttavia, lo stesso lavoratore potrà essere assunto dal medesimo datore di lavoro con un nuovo contratto a termine. In questo caso, ovviamente non potranno applicarsi le agevolazioni, dovranno essere applicate le previsioni contenute nell'art. 63 (relative ai limiti percentua-

li/numerici) e si applicheranno tutte le disposizioni di legge, ivi compresi i 36 mesi computabili dal primo contratto a tempo determinato.

### **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

L'intervento ha riguardato i destinatari del part time di 8 ore per la giornata di sabato o domenica, cui possono oggi accedere, oltre a studenti, lavoratori occupati presso altro datore a tempo parziale, anche i giovani fino a 25 anni di età, indipendentemente dal loro status.

Con riferimento al part time post maternità, fermo restando il limite dimensionale ivi previsto ed il requisito di fungibilità dei lavoratori interessati, è stato previsto che la richiesta di passaggio a part time possa decorrere solo successivamente alla completa fruizione di ferie e permessi residui da parte del genitore richiedente.

### **CLASSIFICAZIONE**

Sono state introdotte talune modifiche per consentire la maggiore riconoscibilità delle imprese nel CCNL ed al contempo per aggiornare i nuovi contenuti delle mansioni alle diversi contesti organizzativi in costante evoluzione.

L'introduzione del nuovo sistema di classificazione ha determinato anche la necessità di inserire dette figure nell'ambito dell'accordo di riordino dell'apprendistato, individuando i relativi profili.

Inoltre, mediante l'introduzione di una dichiarazione a verbale, è stato chiarito che rientrano nell'ambito della declaratoria del 3° livello i lavoratori che, nelle aziende a integrale libero servizio, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute da figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo.

### **QUADRI**

È stato aumentato a 60 giorni e 80 giorni (per coloro che abbiano familiari a carico) il preavviso in caso di trasferimento del quadro che determini il cambiamento di residenza, specificando altresì che, qualora tale periodo non venisse rispettato in tutto o in parte, al quadro spetta, per il periodo di preavviso residuo, il trattamento di trasferta di cui all'art. 167 nonché un rientro presso la precedente residenza.

### **ORARIO DI LAVORO - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE**

Nell'ambito della normativa contrattuale, fermo restando l'orario normale di lavoro stabilito in 40 ore settimanali per legge, è prevista la possibilità di ricorrere a diversi regimi di articolazione oraria che vanno dalle 40 alle 38 ore settimanali.

Nel presente articolo è stata eliminata la previsione che stabiliva il riconoscimento di 8 ore di permesso in aggiunta a quelle stabilite all'art. 146 in caso di ricorso alla flessibilità dell'orario di cui al 125 e pertanto l'applicazione della flessibilità dell'orario non determina alcun costo aggiuntivo in capo al datore di lavoro che la utilizza.

### **PROCEDURE PER L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE**

In relazione all'orario di lavoro applicato in azienda è rimessa al datore di lavoro la facoltà di variare l'articolazione di orario in atto dando un preavviso di almeno 30 giorni prima della sua attivazione; contestualmente la comunicazione di variazione dell'orario deve essere trasmessa per iscritto all'Ente bilaterale territoriale o in caso di azienda plurilocalizzata all'Ente bilaterale nazionale.

L'articolazione scelta dal datore di lavoro ha di norma validità annua a meno che il datore non decida di modificarla nuovamente. Qualora invece volesse confermare l'orario prescelto non sarà necessario inviare un'ulteriore comunicazione.

## **FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO**

Tra le principali novità introdotte dal presente rinnovo si evidenzia la riformulazione dell'articolo sulla flessibilità dell'orario di lavoro che consente al datore di lavoro di richiedere ai lavoratori, nei periodi di maggiore intensità lavorativa con un preavviso di 15 giorni, lo svolgimento della prestazione oltre l'orario settimanale applicato in azienda entro il limite di 44 ore per 16 settimane nell'arco dell'anno (12 mesi che decorrono dall'avvio del programma di flessibilità). Le ore in eccedenza non devono essere retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario ma è stabilito un programma di flessibilità nell'ambito del quale possono essere recuperate le ore lavorate oltre l'orario settimanale. Pertanto ci saranno dei periodi di maggiore attività in cui si lavorerà di più e dei periodi in cui ci sarà una riduzione dell'orario lavorativo.

Chiaramente in caso di mancato recupero delle ore in eccedenza queste ultime dovranno essere retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario.

La predetta flessibilità dell'orario viene riconosciuta automaticamente senza dover ricorrere ad accordi di secondo livello per la sua realizzazione e soprattutto senza alcun costo aggiuntivo da parte dell'azienda: in precedenza, infatti, tale tipologia oraria veniva riconosciuta a fronte di 8 ore di permesso aggiuntivo al monte ore permessi già spettante.

In aggiunta all'ipotesi principale di flessibilità oraria, secondo cui per la piena applicazione non è richiesto né accordo di secondo livello né ratifica da parte delle organizzazioni sindacali, sono previste due ulteriori ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro che vengono realizzate con la stipula di accordi di 2° livello territoriale o aziendale.

L'ipotesi aggiuntiva A prevede la possibilità di richiedere una prestazione ordinaria da 45 a 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane nell'arco dell'anno (12 mesi che decorrono dall'avvio del programma di flessibilità).

La flessibilità dell'orario è consentita anche qualora l'azienda applichi un orario settimanale di 38 o 39 ore. In tali casi sarà applicato l'assorbimento dei permessi in base all'articolazione oraria prescelta.

L'ipotesi aggiuntiva B prevede la possibilità di richiedere, sempre nell'ambito del secondo livello di contrattazione, la flessibilità oraria fino a 48 ore per un massimo di 24 settimane.

Più in particolare, nel caso di superamento sino al limite di 44 ore in 24 settimane (sub 1) devono essere riconosciuti 45 minuti di permesso retribuito per ciascuna settimana di superamento dell'orario. Nel caso di superamento sino al limite di 48 ore in 24 settimane (sub 2) devono essere riconosciuti 70 minuti di permesso retribuito per ciascuna settimana di superamento dell'orario.

Il 50% delle ore eccedenti l'orario settimanale viene recuperato secondo il programma di flessibilità; l'altro 50% confluisce nella banca ore e viene utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

## **LAVORO DOMENICALE**

Nell'ambito della normativa sul lavoro domenicale, che prevede tra l'altro la facoltà in capo al datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro domenicale in presenza di necessità organizzative, tra le eccezioni espressamente previste sono ricompresi anche i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della legge 104/1992 che, quindi non saranno tenuti ad assicurare la prestazione lavorativa durante le domeniche richieste dal datore.

## **CONGEDI E PERMESSI - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP**

È stata adeguata alle nuove previsioni normative la disciplina dei congedi e permessi per handicap, disponendo che i genitori, anche adottivi, possano richiederli fino al compimento degli otto anni di età del bambino, anche qualora il bambino sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari.

## **MALATTIA**

Le parti, nel riconfermare la disciplina contenuta nel CCNL del 2011, hanno chiarito che sono possibili intese a livello aziendale sulla materia.

## **ADOZIONI INTERNAZIONALI**

In caso di adozioni internazionali è stata riconosciuta al lavoratore la possibilità di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni per il periodo in cui permane all'estero per le pratiche di adozione per l'incontro con il minore.

## **PARTE ECONOMICA - AUMENTI RETRIBUTIVI**

La soluzione individuata per la chiusura del negoziato è stata quella di prevedere la ultravigenza del CCNL fino al 31 marzo 2015. Pertanto, il CCNL decorre dal 1° aprile 2015 fino al 31 dicembre 2017.

La decorrenza dell'aumento, non assorbibile, salvo clausola espressa di anticipo sui futuri aumenti contrattuali, è fissata al mese di aprile 2015.

Pertanto, l'unica ipotesi che è possibile ammettere è quella relativa agli aumenti concessi precedentemente al rinnovo a espresso titolo di anticipazione rispetto al rinnovo stesso.

In questo caso, infatti, non sembrerebbe nemmeno realizzarsi una fattispecie di "assorbimento" in senso tecnico, ma solo la cessazione della corresponsione di un importo (l'anticipo) per la sopravvenienza di un altro importo spettante al medesimo titolo (l'aumento contrattuale).

Le decorrenze e gli importi dell'aumento, al 4° livello, sono i seguenti:

- 15 euro dal 1° aprile 2015
- 15 euro dal 1° novembre 2015
- 15 euro dal 1° giugno 2016
- 16 euro dal 1° novembre 2016
- 24 euro dal 1° agosto 2017.

## **CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

L'articolo sul contributo di assistenza contrattuale è stato inserito nella parte che disciplina il rapporto di lavoro, per chiarire che si tratta di una previsione normativa ed è stata meglio specificata.

## AUMENTI CONTRATTUALI

	Decorrenza 1/4/2015	Decorrenza 1/11/2015	Decorrenza 1/6/2016	Decorrenza 1/11/2016	Decorrenza 1/8/2017	Totale
Quadri	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67	147,57
I livello	23,46	23,46	23,46	25,02	37,53	132,93
II livello	20,29	20,29	20,29	21,64	32,47	114,99
III livello	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV livello	15,00	15,00	15,00	16,00	24,00	85,00
V livello	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,80
VI livello	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,94
VII livello	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,03

**Tab a – MINIMI CONTRATTUALI DA APRILE 2015**

	Paga base	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadri	1775,11	260,76	540,37	2576,24
I livello	1599,02		537,52	2136,54
II livello	1383,14		532,54	1915,68
III livello	1182,21		527,90	1710,11
IV livello	1022,46		524,22	1546,68
V livello	923,76		521,94	1445,70
VI livello	829,34		519,76	1349,10
VII livello	710,03	5,16	517,51	1232,70

**Tab. b – MINIMI CONTRATTUALI DA NOVEMBRE 2015**

	Paga base	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadri	1801,15	250,76	540,37	2592,28
I livello	1622,48		537,52	2160,00
II livello	1403,43		532,54	1935,97
III livello	1199,56		527,90	1727,46
IV livello	1037,46		524,22	1561,68
V livello	937,31		521,94	1459,25
VI livello	841,50		519,76	1361,26
VII livello	720,44	5,16	517,51	1243,11

**Tab. c – MINIMI CONTRATTUALI DA GIUGNO 2016**

	Paga base	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadri	1827,20	250,76	540,37	2618,33
I livello	1645,94		537,52	2183,46
II livello	1423,73		532,54	1956,27
III livello	1216,90		527,90	1744,80
IV livello	1052,46		524,22	1576,68
V livello	950,87		521,94	1472,81
VI livello	853,67		519,76	1373,43
VII livello	730,86	5,16	517,51	1253,53



**Tab. d – MINIMI CONTRATTUALI DA NOVEMBRE 2016**

	Paga base	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadri	1854,97	250,76	540,37	2646,10
I livello	1670,96		537,52	2208,48
II livello	1445,37		532,54	1977,91
III livello	1235,40		527,90	1763,30
IV livello	1068,46		524,22	1592,68
V livello	965,32		521,94	1487,26
VI livello	866,65		519,76	1386,41
VII livello	741,97	5,16	517,51	1264,64

**Tab. e – MINIMI CONTRATTUALI DA AGOSTO 2017**

	Paga base	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
Quadri	1896,64	260,76	540,37	2697,77
I livello	1708,49		537,52	2246,01
II livello	1477,84		532,54	2010,38
III livello	1263,15		527,90	1791,05
IV livello	1092,46		524,22	1616,68
V livello	987,01		521,94	1508,95
VI livello	886,11		519,76	1405,87
VII livello	758,64	5,16	517,51	1281,31