

ACCORDO DI RINNOVO DEL C.C.N.L. BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO 21 DICEMBRE 2007



ACCORDO 21 DICEMBRE 2007 DI RINNOVO DEL CCNL DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL CREDITO COOPERATIVO.

C.C.N.L. PER IL VALORE
DEL LAVORO
PER IL RECUPERO
SALARIALE
PER LA RESPONSABILITA'
SOCIALE
PER LA CRESCITA DELLA
DIMENSIONE
PARTECIPATIVA NEL
SISTEMA

Il 21 dicembre è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL della Categoria Quadri Direttivi e delle Aree professionali del Credito Cooperativo.

L'Accordo passa ora al vaglio e all'approvazione delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo.

La piattaforma rivendicativa era imperniata su **quattro pilastri**:

- Le clausole sociali per i lavoratori in un quadro di Responsabilità sociale d'impresa orientata a tutti i portatori d'interesse;
- Il riequilibrio salariale e distributivo unitamente alla solidarietà generazionale;
- La crescita professionale e gli inquadramenti funzionali;
- La crescita della dimensione partecipativa anche a proposito delle relazioni sindacali ed alla contrattazione di secondo livello.

La piattaforma proponeva interventi su

OTTO CAPITOLI:

- PARI OPPORTUNITÀ
- AREA CONTRATTUALE – MERCATO DEL LAVORO
- RELAZIONI SINDACALI
- ASSETTI PROFESSIONALI
- ORARIO DI LAVORO
- RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI
- SVILUPPO SOSTENIBILE - POLITICHE SOCIALI

- **RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA**

Su tutti questi aspetti i risultati ottenuti rappresentano un sostanziale recupero retributivo e un significativo avanzamento nelle garanzie, nelle tutele, nell'ampliamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si sono anche ampliate le possibilità di relazioni sindacali a tutti i livelli con un congruo miglioramento degli spazi negoziali decentrati in un quadro complessivo di Responsabilità Sociale d'Impresa.

E' importante sottolineare come, accanto alle consistenti acquisizioni economiche per tutta la categoria, si sia privilegiata la solidarietà generazionale a favore dei giovani e delle figure più precarie.

L'impianto normativo, in particolare quello relativo al mercato del lavoro, conferma e potenzia le previsioni contrattuali riguardo alla legislazione vigente.

Con l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL sottoscritta il 21 dicembre 2007 si è positivamente concluso un negoziato complesso ed impegnativo, collocato in una difficile congiuntura economico sociale e politica del Paese.

Il confronto con Federcasse ha scontato fasi complesse al tavolo negoziale. La volontà di perseguire il rinnovo contrattuale ha alla fine consentito l'emergere di un clima costruttivo che ha permesso lo sviluppo di una trattativa serrata che ha portato all'Accordo di rinnovo del 21 dicembre.

RELAZIONI SINDACALI

In previsione delle profonde trasformazioni che sono richieste anche al Movimento di Credito Cooperativo, è stato necessario provvedere ad una rivisitazione del sistema delle relazioni sindacali, in particolare per favorire il decentramento e istituire nuove regole per la negoziazione nel livello di Gruppo. Peraltro viene confermato che i livelli di contrattazione restano due: 1) IL CCNL; 2) i CIR/CIA.

L'Accordo su questo capitolo ha portato le seguenti novità:

- la valorizzazione e il rafforzamento del sistema di relazioni sindacali decentrate a livello locale e/o aziendale, attraverso l'implementazione qualitativa e quantitativa degli strumenti a disposizione (informativa, materie demandate dal CCNL al CIR/CIA, intervento del Sindacato sugli assetti professionali, rafforzamento delle procedure nei processi di riorganizzazione/ristrutturazione; salute e sicurezza ecc.).
- Si è concordata la possibilità di definire, a livello di Gruppo, le linee guida all'interno delle quali dovrà svolgersi per ogni singola

azienda la contrattazione integrativa aziendale, anche al fine di fornire orientamenti e di perseguire processi di armonizzazione e omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi praticati dalle diverse aziende anche se prive di rappresentanze sindacali. Potranno essere individuati parametri e/o indicatori utili alla definizione del Premio di risultato, anche utilizzando indicatori di gruppo, e specifici piani formativi per le Aziende del Gruppo.

Ampliamento della contrattazione integrativa locale e/o aziendale

- L'ampliamento della Contrattazione Integrativa Locale e/o Aziendale è stato realizzato implementando le materie disponibili ed allargando il bacino delle aziende destinatarie della contrattazione di 2° livello.

Istituzione della bacheca elettronica

- Istituzione della bacheca sindacale elettronica.

Nuova occupazione

Rafforzate le previsioni relative alla stabilità occupazionale, migliorando significativamente la condizione degli apprendisti e concordando sulla prevalenza, nell'ambito della percentuale complessiva definita, del ricorso al contratto di inserimento piuttosto che alla somministrazione a tempo determinato.

AREA CONTRATTUALE

Sull'area contrattuale, si è confermata l'attuale disciplina, che ha dato buona prova, e si

sono ottenuti concreti risultati in merito agli appalti, dove si migliorano le procedure di informazione con un più ampio decentramento dei poteri di controllo e di intervento sindacale.

Le OO.SS. e la Federcasse hanno condiviso la rilevanza per l'unitarietà del Credito Cooperativo della piena applicazione del CCNL FEDERCASSE.

Si avanza sostanzialmente anche sull'insieme dei capitoli relativi alle politiche sociali, alle pari opportunità, alla salute e sicurezza, alle relazioni sindacali.

Sul versante della contrattazione, oltre a migliorare gli ambiti e gli spazi di contrattazione a livello locale e/o aziendale, si allargano significativamente le attribuzioni a livello di Gruppo, preservando nel contempo la titolarità di competenza e decisione alle strutture aziendali e locali.

Di notevole importanza è l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione per quanto riguarda i profili professionali, i relativi inquadramenti e i ruoli chiave dei Quadri Direttivi.

Sul tema del salario incentivante, si è ottenuto un potenziamento delle procedure. La rinnovata procedura sui sistemi incentivanti dovrà verificare anche la coerenza delle scelte aziendali con i principi di Pari Opportunità e della Responsabilità Sociale d'Impresa.

L'Accordo 21 dicembre rappresenta complessivamente un punto di equilibrio avanzato che permette alla categoria, consolidando e migliorando in alcuni aspetti importanti la parte normativa, di ottenere

acquisizioni retributive significative e coerenti con l'impianto rivendicativo della piattaforma.

Il risultato raggiunto è il frutto del lavoro di tutte le 6 Organizzazioni Sindacali, per la prima volta allo stesso tavolo.

MERCATO DEL LAVORO – NUOVA OCCUPAZIONE

Sul terreno delle Politiche per l'Occupazione prosegue il percorso iniziato con lo scorso CCNL, che ha portato le Parti a condividere l'obiettivo della stabilità occupazionale.

La stabilità d'impiego viene in questo CCNL rafforzata sia attraverso l'impegno da parte delle Aziende a confermare in servizio, alla scadenza, le lavoratrici ed i lavoratori con contratti non a tempo indeterminato e sia mediante la rinnovata esclusione del ricorso alle altre forme di lavoro atipico maggiormente precarie come i contratti di somministrazione a tempo indeterminato, il lavoro intermittente, ripartito ed a chiamata.

Di particolare rilievo le modifiche apportate all'istituto dell'Apprendistato professionalizzante: ad oggi, infatti, il contratto di apprendistato prevedeva una durata di 4 anni, con due livelli di sottoinquadramento per i primi due anni e un livello di sottoinquadramento per i secondi due; L'Accordo limita a quattro anni la durata massima dell'Apprendistato e prevede per 18 mesi un solo livello di sottoinquadramento e per i successivi 30 mesi il trattamento economico netto corrispondente a quello del livello retributivo previsto alla fine del periodo di apprendistato.

La modifica opera immediatamente anche per le lavoratrici ed i lavoratori già

assunti con questa tipologia contrattuale.

Un altro importante risultato, sempre relativamente al rapporto di lavoro in apprendistato, riguarda l'equiparazione a quanto previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, dei trattamenti di malattia o infortunio. Questo sia per le condizioni economiche sia per il periodo di comporto (conservazione posto lavoro) prolungato a sei mesi .

Un ulteriore miglioramento si è registrato anche per il Part Time: si è infatti ottenuto che il limite minimo di accoglimento delle domande di passaggio da tempo pieno a tempo ridotto venga portato a 1 unità per ogni 25 dell'organico in servizio. Si è infine convenuto tra le Parti di istituire una Commissione su part time, apprendistato professionalizzante, contratti di inserimento, di somministrazione ed a tempo determinato che esamini

le importanti novità legislative intervenute in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 Luglio 2007, ferma restando, nel frattempo, l'applicazione delle relative norme di Legge e di Contratto vigenti.

PARI OPPORTUNITA'

L'ipotesi di Accordo segna risultati particolarmente significativi sul tema delle Pari Opportunità.

In piena coerenza con le richieste della Piattaforma, si è ottenuta la costituzione della Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità con la rilevante aggiunta delle competenze delle Commissioni locali.

Il lavoro comune e intrecciato della Commissione Nazionale e di quelle locali potrà far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, per contribuire

alla valorizzazione delle risorse femminili, anche con politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e con percorsi formativi rivolti alle lavoratrici.

Questi risultati sono utili per avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora esistenti anche nel Movimento.

Assetti professionali - Quadri Direttivi- Area contrattuale

L'Accordo ha consentito un importante passo in avanti nell'acquisizione, per quanto riguarda la materia degli appalti, di un significativo allargamento dell'informativa a livello locale e/o aziendale sulla stipulazione di nuovi appalti o sul rinnovo di quelli in essere.

Questo risultato porterà ad un controllo più efficace e capillare da parte sindacale del rispetto delle regole fissate in materia dalla Legge e dai Contratti.

Vengono inserite anche specifiche previsioni per quanto attiene la condizione di lavoro e le tutele dei lavoratori dipendenti dalle aziende che ricevono l'appalto di attività.

Occorre, comunque, prestare la massima attenzione e intensificare l'azione sindacale a tutti i livelli per confermare e migliorare, nelle trasformazioni societarie e nelle ristrutturazioni continue, quelle garanzie fondamentali a tutela delle condizioni occupazionali, professionali, economiche e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori interessati da questi fenomeni, utilizzando appieno la strumentazione fornita dal CCNL.

Il Sindacato ha su altre materie optato per il mantenimento delle

attuali previsioni, raggiungendo però

alcune significative conquiste economiche e di ampliamento della contrattazione che si sono concretizzate con:

• l'innalzamento dell'attuale assegno previsto per il passaggio dal 2° al 3° livello dell'Area Quadri da Euro 1.549,37 a Euro 3.000.

• La possibilità di individuare, nell'ambito dei CIR/CIA, gli inquadramenti relativi ai profili professionali e ai ruoli chiave, non già definiti e/o derivanti dai processi di nuova organizzazione delle Aziende. Particolare rilievo acquisiscono le novità introdotte in materia di "autogestione" e di "apposita erogazione" per i Quadri direttivi, per permetterne loro un'effettiva esigibilità.

Da sottolineare l'acquisizione del diritto del Quadro Direttivo al "recupero" del plus orario anche a giornate intere e lo sganciamento del diritto alla "apposita erogazione" dalla valutazione della prestazione.

Una specifica Commissione contrattuale è stata istituita a livello nazionale per esaminare e rivedere l'impianto degli Assetti professionali, sulla base dell'evoluzione organizzativa delle Aziende, delle figure professionali vecchie e nuove, delle mansioni, ruoli e responsabilità, tenendo anche conto delle intese intervenute nei CIR.

In ordine alle responsabilità ed al ruolo dei Preposti, è stata concordata una specifica sessione negoziale finalizzata alla valorizzazione dei Preposti, ivi compresi gli interventi in materia di assegno di preposizione.

• Sono state migliorate le procedure di coinvolgimento sindacale in materia di sviluppo professionale, sia per le Aree Professionali che per i Quadri direttivi.

• Accanto a queste acquisizioni va segnalato per i QD1 e QD2 non preposti a succursale e per le Aree professionali, la riduzione da 50 a 30 chilometri, la conferma a 45 anni di età e 22 anni di servizio del limite entro il quale va ricercato il consenso del lavoratore in caso di trasferimento disposto dall'Azienda oltre i 30 chilometri.

Si realizza inoltre la piena contrattazione dei profili professionali e inquadramenti della Categoria Quadri Direttivi e delle Aree professionali.

• Sono state ampliate le casistiche per il recupero/pagamento della banca delle ore non fruita, attraverso l'inserimento dell'aspettativa, ma anche attraverso:

- Il diritto del lavoratore, per le prestazioni aggiuntive dalla 24.ma ora in avanti, a scegliere fra il recupero attraverso la banca delle ore e lo straordinario;
- Il mantenimento del diritto a recuperare le 23 ore di riduzione di orario con la riduzione su base settimanale o attraverso la banca delle ore;
- Il diritto del sindacato ad intervenire allorché, trascorsi i tempi previsti, si registrino residui di ore da recuperare.

Per quanto riguarda il capitolo relativo alla Salute e Sicurezza, dato sensibile per tutti i lavoratori anche riguardo al rischio rapina, si è condiviso tra le Parti di dare avvio entro il 31 marzo 2008, ai lavori di una Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, alla luce delle novità legislative intervenute e della modificata struttura organizzativa e dimensionale delle Aziende del settore.

Inoltre si è ampliato il terreno dei diritti di informativa sugli eventi criminosi e derivanti da rapina che vengono estesi a livello locale/aziendale e completati dal demando alla negoziazione delle misure preventive.

Sul terreno delle Politiche Sociali si migliorano alcune previsioni contrattuali introducendo:

- La possibilità di utilizzo dell'aspettativa non retribuita per chi svolge attività di volontariato.
- L'estensione dell'aspettativa non retribuita per la cura e l'assistenza dei figli fino al compimento degli otto anni di età nel caso di patologie di particolare gravità.

Politiche sociali, della salute e della sicurezza

E' stata istituita la Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Il tema della Responsabilità Sociale di Impresa è stato declinato direttamente e operativamente attraverso le scelte fatte dalle Parti nei diversi capitoli del rinnovo contrattuale del 21 dicembre.

La redistribuzione del salario in percentuale superiore all'inflazione programmata, le previsioni nei confronti dei giovani e del loro futuro, le politiche sociali nonché l'attenzione alla clientela, attraverso un sistema Incentivante con un richiamo ai principi di sostenibilità e compatibilità sociale sono state importanti acquisizioni concretamente riconducibili al principio di sostenibilità e compatibilità propri della responsabilità sociale d'impresa. In questo senso la normativa è stata significativamente arricchita con l'obiettivo di rendere maggiormente responsabili le Aziende sugli effetti sociali conseguenti alla

vendita di prodotti finanziari, comprese le campagne prodotte, migliorandone, nel contempo, l'oggettività e la trasparenza nella gestione.

L'orientamento alla qualità, la coerenza con la direttiva Mifid e con le disposizioni di vigilanza permetteranno di fare notevoli passi avanti.

2° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

In un equilibrio fra i due livelli di contrattazione (quello nazionale e quello a livello locale e/o aziendale) che permette di mantenere e rafforzare l'unità della Categoria e di cogliere, nel contempo, le peculiarità locali, sono state rivisitate e qualificate le materie demandate al 2° livello di contrattazione.

E' anche da sottolineare che l'Accordo di rinnovo specifica e richiama il diritto di tutte le Aziende che ne fossero prive al CIA.

Nell'ambito della contrattazione a livello locale, è stato definito un rinvio aggiuntivo per la contrattazione degli specifici profili professionali delle Aziende con oltre 300 dipendenti. Le materie demandate alla contrattazione locale e/o aziendale sono:

1. premio di risultato;
2. ticket pasto;
3. inquadramento del personale dei centri informatici, sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;
4. nuovi profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
5. specifici profili professionali, non già previsti dalla contrattazione integrativa, per Aziende con oltre 300

dipendenti. Per la determinazione degli organici si deve fare riferimento al dato così come risultante al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente quello dell'effettivo avvio della contrattazione integrativa;

6. ruoli chiave, qualora non già definiti ai sensi dell'art. 104;
7. eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
8. corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
9. criteri per promozione di programmi di rotazione;
10. sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
11. tutela delle condizioni igienico-ambientali;
12. ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;
13. disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49
14. accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro.

MISSIONI / TRASFERTE

Le trasferte da comune a comune, effettuate a scavalco di due mesi sono calcolate, ai fini dei relativi trattamenti, come una unica missione.

Le Parti hanno convenuto di incontrarsi a breve per ridefinire il computo del rimborso

spettante nei casi di utilizzo della autovettura del dipendente.

ASSISTENZA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° gennaio 2008 è incrementata la contribuzione a carico delle Aziende alla Previdenza complementare dello 0,40 per cento per i lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 2000 e dello 0,60 per cento per i lavoratori assunti successivamente a tale data.

Sempre a fare tempo dal 1° gennaio 2008 le Aziende verseranno a Cassa Mutua un contributo pro capite dello 0,15 per cento (con un contributo aggiuntivo di appena lo 0,05 per cento a carico del lavoratore) finalizzato alla c.d. LONG TERM CARE.

Si interviene così predisponendo le condizioni per l'assistenza e la cura in relazione all'insorgenza di eventi imprevisi e invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

PREMIO DI RISULTATO

Restano confermate le previsioni contrattuali in materia. A riconoscimento del decisivo apporto del fattore lavoro al raggiungimento dei risultati di impresa, viene incrementata dello 0,65 per cento – per ciascuna fascia - la percentuale del Risultato lordo di gestione da erogare, secondo gli accordi di 2° livello locali e/o aziendale.

ASSETTI CONTRATTUALI E PARTE ECONOMICA

Assetti contrattuali (vigenza e scadenza del CCNL e dei CIR/CIA).

Il contratto diventa triennale e accresce il trattamento economico del 3% oltre l'inflazione.

Il nuovo impianto contrattuale, prolungando di un anno la valenza dell'attuale CCNL (31/12/2010 anziché 31/12/2009) ha introdotto nei fatti il contratto triennale sia normativo che economico; tale modifica riguarda anche la Contrattazione Integrativa che, per questa tornata, ha decorrenza dal 1° gennaio 2008 e scadenza 31 Dicembre 2011.

Un'altra variazione importante nel testo dell'Accordo di rinnovo è quella relativa ai tempi di presentazione della prossima piattaforma per il rinnovo contrattuale che vengono ampliati dagli attuali tre mesi a sei, permettendo così l'apertura delle trattative in modo anticipato.

L'Accordo supera il vincolo della c.d. "inflazione programmata" in quanto non più rispondenti alla realtà.

Infatti gli aumenti retributivi ottenuti in questa tornata contrattuale vanno di circa tre punti al di là dell'inflazione.

Nella logica di attenuare gli effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni, determinati dalla costante crescita del costo della vita, dal 1° gennaio 2011 verrà effettuata la verifica dell'inflazione programmata con quella verificatasi per il triennio 2008/2010 e recuperato il differenziale al netto degli aumenti da produttività distribuiti.

Arretrati 2006-2007

• La una tantum è calcolata sulle voci stipendio, scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare.

• Dall'una tantum verranno detratte le somme percepite a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

• Spetta al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2008 ed al personale cessato, salvo licenziamenti per giusta causa/giustificato motivo, dimissioni senza diritto alla pensione, esodi incentivati, accesso al Fondo di sostegno al reddito.

L'una tantum prevede un incremento del 4,90% così composto:
3,8% di inflazione ANNI 2006/2007 più 1,1% di ulteriore incremento.

• Gli arretrati saranno erogati pro quota per gli assunti o cessati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007.

Per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007 vengono riconosciuti gli arretrati

in forma di una tantum, utili ai soli fini del trattamento di fine rapporto (TFR) e non computabili nel calcolo della previdenza complementare.

INCREMENTI ECONOMICI

Aumenti tabellari per recupero del potere d'acquisto dovuto all'inflazione:

L'incremento retributivo è determinato:

1. dal differenziale inflattivo sul biennio 2004/05, Differenziale inflazione programmata/inflazione reale biennio 2004/ 2005 pari a -0,20

2. dall'inflazione reale del 2006/07,

Inflazione reale anni 2006/07 (2+2) pari a 4,00

3. da quella programmata per il 2008-2009-2010

(con verifica alla scadenza del CCNL 31/12/2010)

(1,7 + 1,5 + 1,5) pari a 4,70

Totale incrementi per inflazione 8,50 %

PERCENTUALI DI AUMENTO NEL TRIENNIO 2008-2010

Dal 1° gennaio 2008 3,84%

Dal 1° gennaio 2008 -

Riparametrazione 1,48%

Dal 1° luglio 2008 0,85%

Dal 1° dicembre 2008 0,85%

Dal 1° luglio 2009 0,75%

Dal 1° ottobre 2009 1,58%

Dal 1° dicembre 2009 0,75%

Dal 1° luglio 2010 0,75%

Dal 1° dicembre 2010 0,75%

AUMENTI DAL 1 GENNAIO 2008

compresa la modifica scala parametrale tali incrementi saranno applicati:

- a partire dall' 1/1/ 2008, sulle voci stipendio, assegno "ex premio di rendimento" per la quota che in origine era variabile e come di seguito specificato;

- a partire dal 1/7/ 2009, anche sulle voci scatti ed ex ristrutturazione tabellare.

MODIFICAZIONI SCALA PARAMETRALE

Gli incrementi tabellari aggiuntivi derivano dalla nuova scala parametrale e da una ulteriore tranche temporale dell'1,58% collocata ad ottobre 2009, che sarà applicata alle voci stipendio, scatti ed ex ristrutturazione tabellare, assegno ex premio di rendimento.

**Nuovi Parametri in vigore dal 1°
gennaio 2008**

quadri direttivi 4° livello	235,40
quadri direttivi 3° livello	199,40
quadri direttivi 2° livello	178,00
quadri direttivi 1° livello	167,45
3° area 4° liv	146,85
3° area 3° liv	136,60
3° area 2° liv	128,90
3° area 1° liv	122,20
2° area 2° liv	114,80
2° area 1° liv	107,40
1° area liv unico	100,00

A regime l'aumento oltre l'inflazione sarà di circa il 3%

L' ASSEGNO EX PREMIO DI RENDIMENTO E' RIVALUTATO SECONDO LE SEGUENTI PERCENTUALI.

01.01.2008	+ 4,55%
01.07.2008	+ 0,85%
01.12.2008	+ 0,85%
01.07.2009	+ 0,75%
01.10.2009	+ 1,58%
01.12.2009	+ 0,75%
01.07.2010	+ 0,75%
01.12.2010	+ 0,75%

ARRETRATI BIENNIO 2006/07

													incremento %		4,90
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Quadri Direttivi	4° liv	2.246,86	2.313,57	2.380,28	2.446,99	2.513,70	2.580,41	2.647,12	2.713,83	2.780,54	2.847,25				
	3° liv	1.901,40	1.968,11	2.034,82	2.101,53	2.168,24	2.234,95	2.301,66	2.368,37	2.435,08	2.501,79				
	2° liv	1.697,54	1.727,69	1.757,84	1.787,99	1.818,14	1.848,29	1.878,44	1.908,59	1.938,74	1.968,89	1.999,04	2.029,19	2.059,34	
	1° liv	1.596,09	1.626,24	1.656,39	1.686,54	1.716,69	1.746,84	1.776,99	1.807,14	1.837,29	1.867,44	1.897,59	1.927,74	1.957,89	
3a Area Prof.le	4° liv	1.398,51	1.428,66	1.458,81	1.488,96	1.519,11	1.549,26	1.579,41	1.609,56	1.639,71	1.669,86	1.700,01	1.730,16	1.760,31	
	3° liv	1.299,97	1.330,12	1.360,27	1.390,42	1.420,57	1.450,72	1.480,87	1.511,02	1.541,17	1.571,32	1.601,47	1.631,62	1.661,77	
	2° liv	1.227,02	1.257,17	1.287,32	1.317,47	1.347,62	1.377,77	1.407,92	1.438,07	1.468,22	1.498,37	1.528,52	1.558,67	1.588,82	
	1° liv	1.159,39	1.189,54	1.219,69	1.249,84	1.279,99	1.310,14	1.340,29	1.370,44	1.400,59	1.430,74	1.460,89	1.491,04	1.521,19	
2a Area Prof.le	2° liv	1.091,76	1.117,57	1.143,38	1.169,19	1.195,00	1.220,81	1.246,62	1.272,43	1.298,24	1.324,05	1.349,86	1.375,67	1.401,48	
	1° liv	1.033,79	1.054,89	1.075,99	1.097,09	1.118,19	1.139,29	1.160,39	1.181,49	1.202,59	1.223,69	1.244,79	1.265,89	1.286,99	
1a Area	Liv. Un.	966,16	980,75	995,34	1.009,93	1.024,52	1.039,11	1.053,70	1.068,29	1.082,88	1.097,47	1.112,06	1.126,65	1.141,24	

AUMENTI A REGIME

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	419,16	424,05	428,94	433,83	438,72	443,61	448,50	453,39	458,28	463,17			
	3° livello	357,94	362,83	367,72	372,61	377,50	382,39	387,28	392,17	397,06	401,95			
	2° livello	319,21	321,41	323,61	325,81	328,01	330,21	332,41	334,61	336,81	339,01	341,21	343,41	345,61
	1° livello	301,63	303,83	306,03	308,23	310,43	312,63	314,83	317,03	319,23	321,43	323,63	325,83	328,03
3a Area Prof.le	4° livello	266,43	268,63	270,83	273,03	275,23	277,43	279,63	281,83	284,03	286,23	288,43	290,63	292,83
	3° livello	249,30	251,50	253,70	255,90	258,10	260,30	262,50	264,70	266,90	269,10	271,30	273,50	275,70
	2° livello	234,74	236,94	239,14	241,34	243,54	245,74	247,94	250,14	252,34	254,54	256,74	258,94	261,14
	1° livello	228,57	230,77	232,97	235,17	237,37	239,57	241,77	243,97	246,17	248,37	250,57	252,77	254,97
2a Area Prof.le	2° livello	210,68	212,55	214,42	216,29	218,16	220,03	221,90	223,77	225,64	227,51	229,38	231,25	233,12
	1° livello	177,61	179,15	180,69	182,23	183,77	185,31	186,85	188,39	189,93	191,47	193,01	194,55	196,09
1a Area Pt.	Liv. Un.	159,74	160,82	161,90	162,98	164,06	165,14	166,22	167,30	168,38	169,46	170,54	171,62	172,70

RETRIBUZIONI A REGIME

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° liv	3.946,41	4.056,02	4.165,63	4.275,24	4.384,85	4.494,46	4.604,07	4.713,68	4.823,29	4.932,90			
	3° liv	3.342,87	3.452,48	3.562,09	3.671,70	3.781,31	3.890,92	4.000,53	4.110,14	4.219,75	4.329,36			
	2° liv	2.984,11	3.033,65	3.083,19	3.132,73	3.182,27	3.231,81	3.281,35	3.330,89	3.380,43	3.429,97	3.479,51	3.529,05	3.578,59
	1° liv	2.807,27	2.856,81	2.906,35	2.955,89	3.005,43	3.054,97	3.104,51	3.154,05	3.203,59	3.253,13	3.302,67	3.352,21	3.401,75
3a Area Prof.le	4° liv	2.461,90	2.511,44	2.560,98	2.610,52	2.660,06	2.709,60	2.759,14	2.808,68	2.858,22	2.907,76	2.957,30	3.006,84	3.056,38
	3° liv	2.290,06	2.339,60	2.389,14	2.438,68	2.488,22	2.537,76	2.587,30	2.636,84	2.686,38	2.735,92	2.785,46	2.835,00	2.884,54
	2° liv	2.160,99	2.210,53	2.260,07	2.309,61	2.359,15	2.408,69	2.458,23	2.507,77	2.557,31	2.606,85	2.656,39	2.705,93	2.755,47
	1° liv	2.048,65	2.098,19	2.147,73	2.197,27	2.246,81	2.296,35	2.345,89	2.395,43	2.444,97	2.494,51	2.544,05	2.593,59	2.643,13
2a Area Prof.le	2° liv	1.924,59	1.966,99	2.009,39	2.051,79	2.094,19	2.136,59	2.178,99	2.221,39	2.263,79	2.306,19	2.348,59	2.390,99	2.433,39
	1° liv	1.800,52	1.835,18	1.869,84	1.904,50	1.939,16	1.973,82	2.008,48	2.043,14	2.077,80	2.112,46	2.147,12	2.181,78	2.216,44
1a Area	Liv. Un.	1.676,47	1.700,46	1.724,45	1.748,44	1.772,43	1.796,42	1.820,41	1.844,40	1.868,39	1.892,38	1.916,37	1.940,36	1.964,35

ACCORDO DI RINNOVO DEL C.C.N.L. BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO 21 DICEMBRE 2007

