

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI  
QUADRIENNI NORMATIVO 2006-2009  
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

Il giorno **28 febbraio 2008**, alle ore **15,30**, ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

**ARAN:**

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri** *M. Massella Teri*

e le seguenti:

**Organizzazioni Sindacali**

**Confederazioni Sindacali**

CGIL FP <i>Antonio Giffi</i>	CGIL	<i>Luigi Ferrero</i>
CISL FPS <i>Massimo D'Alagni</i>	CISL	<i>Roberto Pizzani</i>
UIL FPL <i>Antonio Giffi</i>	UIL	<i>Stefano Speranza</i>
CSA Regioni e Autonomie Locali	CISAL	
<i>Giovanni Marchetti</i>		
DICCAP (Snafcc-Fenai-Sulpm)	CONFESAL	<i>Giuseppe Ferraro</i>
<i>Giuseppe Ferraro</i>		



*Giuseppe Ferraro*  
*Alessandro Marchetti*

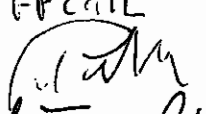
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.



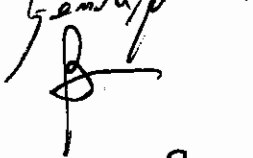
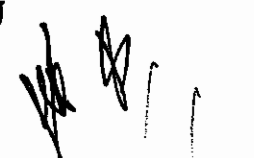
# Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPO I .....</b>	<b>3</b>
Art. 1 Campo di applicazione .....	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
<b>TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI.....</b>	<b>5</b>
Art. 3 Codice disciplinare .....	5
Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale .....	9
Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	11
<b>TITOLO III IL TRATTAMENTO ECONOMICO.....</b>	<b>13</b>
Art. 6 Stipendi tabellari .....	13
Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi .....	14
Art. 8 Incrementi delle risorse decentrate .....	15
Art. 9 Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria.....	17
Art. 10 Clausola di rinvio.....	18
Dichiarazione congiunta n. 1 .....	19
Dichiarazione congiunta n. 2 .....	19
Tabella A .....	20
Tabella B.....	21
Tabella C.....	22

CSL  
Gambur  
Mura  
  
Alu  
M.F. 

FPCGIL  
  
Autorevoli  
Mgo Fatta  
Vacco

UIL FPL  
Dac  
Fiorotolano  
Colucci  
Penciacchi

UIL CSA  
FP  
Gambur  
  
Com. Conf. - DICAP  
  
Alessandro Mandelli

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I

#### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data dell'1.1.2006 o assunto successivamente.
2. Al personale delle IPAB, ancorchè interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.
3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

FCCG  
L. P. P.  
A. P. P.

M. P.

A. P. P.

DIL FPL  
A. P. P.  
L. P. P.  
C. P. P.  
A. P. P.  
V. P. P.

A. P. P.  
M. P.

CSI  
A. P. P.  
M. P.  
CSI  
L. P. P.

CSI  
A. P. P.  
L. P. P.  
M. P.

**Art. 2**

**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art.48, comma 3, del DLgs.n.165/2001.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo, ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs.n.165/2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base dello specifico accordo di cui al presente articolo, sono successivamente riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.
7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993.

FP CGIL  
C. L. M. E.  
A. S. T. A. R. O. S. I. P. I.  
V. A. C. C. I. A.  
U. I. L. F. P. L.  
F. A. C. C. I. A. S. T. A. L. I. N. I.  
C. O. S. T. A. S. T. I.  
A. S. I.  
G. U. L. I. N. I.  
M. U. S. S. I.  
P. L. I.  
U. I. L. C. S. A.  
P. P. G. U. L. I. N. I.  
B.  
C. O. S. T. A. S. T. I.  
P. I. C. C. A. P.  
A. L. M. O. N. I. T. O. R. I.  
M. I.

## TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

#### Art. 3 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
  - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
  - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top left: *Wool, VECA, ...*  
- Middle left: *FREGIL* with signature  
- Middle: *UIL FPL* with signature  
- Middle right: *ASL* with signature  
- Far right: *CS17* with signature

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
  - assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
  - ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
  - svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
  - comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
  - alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
  - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
  - sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
- recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
  - assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
  - occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
  - persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
  - fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
  - alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Prod.  
RECIP  
M  
L  
200  
en. M. M. M.

FRECON  
CISL  
UIL FPL  
CISL  
M  
CSA  
M





3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del 6.7.1995, come modificato dall'art.25.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

FRECCI  
C. [signature]  
Antonio [signature]  
[signature]  
[signature]

UIL FPL Alessandro [signature]  
[signature]  
[signature]  
[signature]

CISL [signature]  
[signature]  
[signature]

CSA [signature]  
[signature]  
[signature]

Don [signature] DICCA P  
[signature]  
[signature]

ME



9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

FACCIL  
 C. C. C.  
 Antonio's  
 M. G. S. C.

UIL FPL  
 Conf. Federale  
 Comolo  
 Merloni  
 V. C.

CISE  
 Conf. Federale  
 Conf. Federale

CSA  
 Conf. Federale  
 Conf. Federale

Conf. Federale - DICCB



10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art.3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

FP CCLL  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.

VIL FPL  
 P. C. C. C.  
 P. C. C. C.  
 P. C. C. C.

Cise  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.

CSA  
 L. C. C. C.  
 L. C. C. C.

**TITOLO III  
IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I**

**Art. 6  
Stipendi tabellari**

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella A allegata al CCNL del 9.5.2006, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.
2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegatte tabelle B e C.
3. Sono confermati:
  - a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 9.5.2006;
  - b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
  - c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'art.29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006;
  - d) indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

*FPCCNL*  
*Gianni*  
*Indiani*  
*Stefano Gallo*  
*[Signature]*

*UIL FPL*  
*Carlo*  
*Indiani*  
*Corrado*  
*Murriandi*

*CISE*  
*Giuliano*  
*[Signature]*  
*Albi*  
*[Signature]*

*UIL*  
*[Signature]*

*CSA*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*Comparto-DICCAT*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*M*







comma 3, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 fino ad un importo massimo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
9. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007.

FPCCIL  
L. C. C. C.  
A. B. C.  
D. E. F.  
G. H. I.  
J. K. L.

VIL FPL  
L. C. C. C.  
D. E. F. G.  
H. I. J. K.  
L. M. N.

CISE  
L. C. C. C.  
D. E. F. G.  
H. I. J. K.  
L. M. N.  
O. P. Q. R.  
S. T. U. V.  
W. X. Y. Z.

CSN  
L. C. C. C.  
D. E. F. G.  
H. I. J. K.  
L. M. N.

Comitato di CCAE  
L. C. C. C.  
D. E. F. G.  
H. I. J. K.  
L. M. N.

M

Art. 9

**Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria**

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

FPCAN  
tur  
Alip  
es  
Pey

UIL FPL  
la  
L'isola  
Calvo  
Pelloni  
Pelloni

CSE  
Gulm  
Pey  
Alu  
UIL  
PP  
ESIA  
P  
Confoed. DICCA  
X  
Marchi  
P  
L  
Vera

**Art. 10**  
**Clausola di rinvio**

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano a disciplinare, in sede di rinnovo contrattuale per il biennio economico 2008-2009, le seguenti materie:
- a) attuazione dei principi e dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007 (Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche siglato tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, i Ministri per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCEM e le Organizzazioni Sindacali), per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;
  - b) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;
  - c) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
  - d) modalità attuative dell'art.14 del CCNL del 9.5.2006;
  - e) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'art.12 del CCNL del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;
  - f) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

PPCGL  
FM  
Alvif  
M  
Cantini

VIL FPL  
Lac  
P. insalata  
Cataldo  
Bianchi

CISA  
Gulm  
M  
Alv  
D'Amico - DICAP  
M P  
D'Amico

VIL  
P  
M

CSA  
G  
B  
Almondo

M

### Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti congiuntamente dichiarano che il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

### Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento alla disciplina dell'art.9, le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della determinazione del numero minimo dei mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del CCNL.

Handwritten signatures and initials of various unions and organizations:

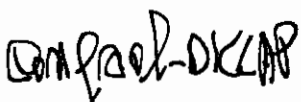



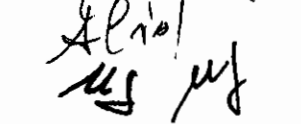
- FPICCH
- UIL
- UILM
- UILP
- UILN
- UILR
- UILT
- UILV
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC
- UILD
- UILF
- UILG
- UILH
- UILI
- UILJ
- UILK
- UILL
- UILM
- UILN
- UILP
- UILR
- UILS
- UILT
- UILU
- UILV
- UILW
- UILX
- UILY
- UILZ
- UILA
- UILB
- UILC

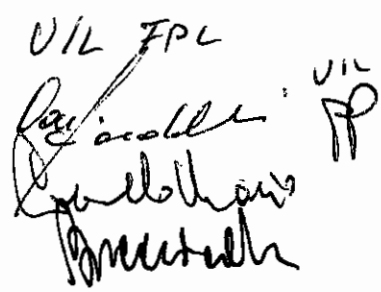
# Tabella A

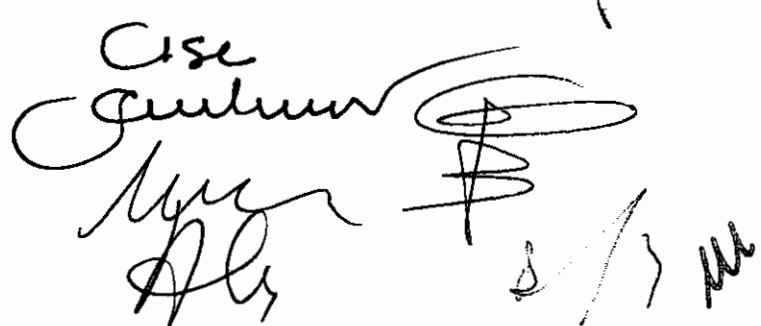
## Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
D6	10,00	118,50
D5	9,40	103,80
D4	8,96	103,80
D3	8,56	103,80
D2	7,82	94,00
D1	7,42	94,00
C5	7,69	95,00
C4	7,41	92,00
C3	7,16	92,00
C2	6,95	91,00
C1	6,78	91,00
B7	6,93	92,00
B6	6,74	81,40
B5	6,61	81,40
B4	6,49	81,40
B3	6,38	81,40
B2	6,15	77,00
B1	6,04	77,00
A5	6,18	74,00
A4	6,04	74,00
A3	5,92	74,00
A2	5,80	72,00
A1	5,72	72,00

UIL FPL  


Cise  


C577  


## Tabella B

### Nuovo stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	dal 1 febbraio 2007
D6	26.108,36	27.410,32
D5	24.532,05	25.664,86
D4	23.393,72	24.531,76
D3	22.349,30	23.492,14
D2	20.401,69	21.435,89
D1	19.359,72	20.398,71
C5	20.080,85	21.128,52
C4	19.341,84	20.356,91
C3	18.691,36	19.709,42
C2	18.150,91	19.159,46
C1	17.685,06	18.695,75
B7	18.094,39	19.115,20
B6	17.580,41	18.476,38
B5	17.244,07	18.141,59
B4	16.930,45	17.829,41
B3	16.662,53	17.562,72
B2	16.050,20	16.900,41
B1	15.761,98	16.613,51
A5	16.118,56	16.932,45
A4	15.761,33	16.576,86
A3	15.460,24	16.277,16
A2	15.149,20	15.943,55
A1	14.928,81	15.724,17

*Palumbo-DICCAR*  
*Stenero*  
*F.P. G. I. D.*  
*ref*

*VIL FPL*  
*Loisolo*  
*procedura*

*C. S. C.*  
*Giuliano*  
*VIL FP*

*C. S. D.*  
*Stenero*

*MA*

