

C) Riposi orari e malattia del bambino

Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Articolo 108

DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio o dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Articolo 109

ASTENSIONE DAL LAVORO E PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

CONGEDO DI MATERNITA' (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
|----------|--|---|--|-------------------|
| Madre | 5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale Lavoro. | - Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante | Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833; secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati | Copertura al 100% |

th

[Handwritten signatures and initials]

| | | | | |
|------------|--|--|---|-------------------|
| | | dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso) | nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 120. | |
| Padre (*2) | Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile) | Dopo la nascita del bimbo | Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre. | Copertura al 100% |

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
|----------|---------------------------------------|--------------------------------------|--|---|
| Madre | 6 mesi (*3) continuativi o frazionati | Nei primi 8 anni di vita del bambino | Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di | Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |

[Handwritten signatures and initials]

| | | | | |
|-------|-------------|--|--|--|
| | | | reddito richiesta. (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari. | |
| Padre | 6 mesi (*3) | Nei primi 8 anni di vita del bambino Documentazione da presentare Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. | Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. | Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.
(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

[Handwritten signatures and initials]

| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
|------------|--|-------------------------------------|--|---|
| Madre | 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. | Nel primo anno di vita del bambino. | Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903. | Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |
| Padre (*5) | 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro. | Nel primo anno di vita del bambino. | Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre. | Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO

| Genitore | Durata e Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
|------------|--|--|--|
| Madre (*6) | Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. | Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della L.8/3/2000, n° 53 | Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |
| Padre (*6) | Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore. | Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della L.8/3/2000, n° 53. | Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato. |

[Handwritten signatures and initials]

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Titolo XXV
Sospensione del lavoro

Articolo 110
SOSPENSIONE

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro.

Titolo XXVI
Anzianità di servizio

Articolo 111
DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni a lui affidate.

Articolo 112
COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc...).

Titolo XXVII
Anzianità convenzionale

Articolo 113
ANZIANITA' CONVENZIONALE

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

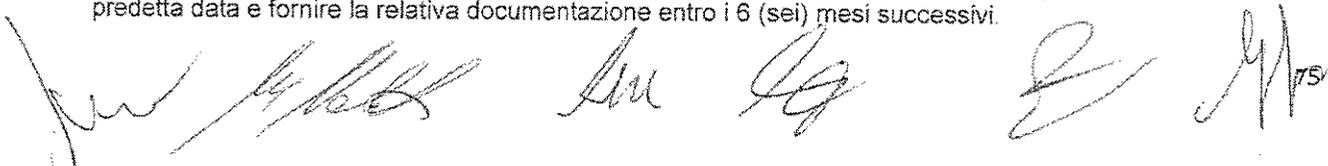
- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 (sei) mesi per ogni titolo di benemeranza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 (sei) mesi per ogni anno di campagna e 3 (tre) mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 (sei) mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 (trentasei) mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.

I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 (sei) mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) mesi successivi.



Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

Titolo XXVIII
Passaggi di qualifica

Articolo 114
MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Articolo 115
PASSAGGI DI LIVELLO

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Titolo XXIX
Scatti di anzianità

ARTICOLO 116

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a 8 (otto) scatti triennali.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.

A decorrere dal 1° ottobre 2011, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

| LIVELLI | IMPORTI |
|------------|---------|
| Quadri | 30 |
| I° | 26 |
| II° | 23 |
| III° Super | 22 |
| III° | 22 |
| IV° Super | 20 |
| IV° | 20 |
| V° | 20 |

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data del 1° ottobre 2011, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

TITOLO XXX

Trattamento economico

Articolo 117

NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) e d), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

- a. Paga base tabellare conglobata di cui agli articoli 120, 122 e art. 7 bis del presente contratto.
- b. Eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 116 del presente contratto.
- c. Eventuali assegni "ad personam".
- d. Eventuali Superminimi.

La retribuzione globale annua di cui al presente articolo viene erogata in 14 (quattordici) mensilità

Articolo 118

RETRIBUZIONE MENSILE

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Articolo 119

FRAZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 102.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170 (centosettanta).

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Articolo 120

CONGLOBAMENTO INDENNITA' DI CONTINGENZA ED ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Con riferimento a quanto definito in materia dai CCNL (Consilp - Confprofessioni e Cipa) del 10/12/92 e 19/12/96, dal CCNL (Confedertecnica) del 14 Maggio 1996 e dal CCNL del 2006; le parti riconfermano, anche per effetto del presente contratto, che la retribuzione minima tabellare congloberà anche quanto maturato a titolo di indennità di contingenza fino alla data del 1° Maggio 1992, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione derivante all'Accordo Interconfederale del



31 Luglio 1992.

Al riguardo e per opportunità, vengono di seguito riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento:

| LIVELLO | Indennità di contingenza al 1° Maggio 1992 | Elemento distinto della retribuzione | Totale del valore economico conglobato |
|----------|--|--------------------------------------|--|
| QUADRI | 452,48 | 10,33 | 462,81 |
| 1° | 452,48 | 10,33 | 462,81 |
| 2° | 445,63 | 10,33 | 455,96 |
| 3° Super | 441,80 | 10,33 | 452,13 |
| 3° | 441,80 | 10,33 | 452,13 |
| 4° Super | 439,73 | 10,33 | 450,06 |
| 4° | 439,73 | 10,33 | 450,06 |
| 5° | 437,17 | 10,33 | 447,50 |

Conseguentemente agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'articolo 72 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo articolo 122.

Articolo 121

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

A. Le parti, per la vigenza del presente contratto, riconoscono un aumento salariale non assorbibile come risulta dai seguenti importi:

| | |
|----------------|----------|
| Quadri (ex 1s) | € 123,50 |
| 1 | € 109,31 |
| 2 | € 95,20 |
| 3s | € 88,31 |
| 3 | € 87,50 |
| 4s | € 84,87 |
| 4 | € 84,22 |
| 5 | € 76,13 |

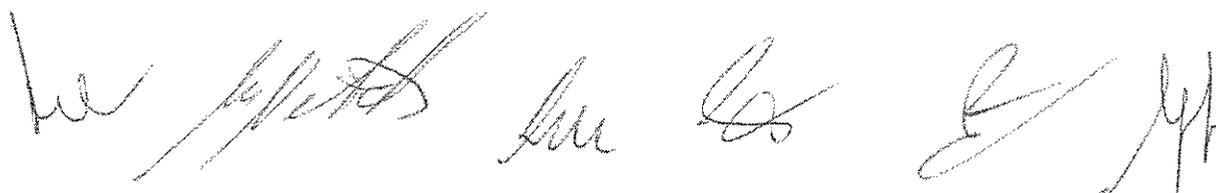
Articolo 122

MINIMI TABELLARI

Tabella retributiva unica Studi Professionali

Con aumento in vigore dall'1.10.2010

| | |
|---|-----------------|
| Tabella retributiva unica Studi Professionali | Confedertecnica |
|---|-----------------|



| Livelli | Minimo tabellare in vigore all' 30/09/2010 | Aumento dell'1/10/2010 | Minimo tabellare in vigore dall'1/10/2010 | Elemento Nazionale Allineamento contrattuale (*) | Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dall' 1/5/2008 |
|--------------------------------|--|------------------------|---|--|--|
| Quadri (ex 1S Confedertecnica) | € 1.889,83 | € 14,12 | € 1.903,95 | | |
| 1 | € 1.672,36 | € 12,49 | € 1.684,85 | 42,35 | € 1.727,20 |
| 2 | € 1.456,69 | € 10,88 | € 1.467,57 | 102,53 | € 1.570,10 |
| 3s | € 1.351,14 | € 10,09 | € 1.361,23 | 110,40 | € 1.471,63 |
| 3 | € 1.338,87 | € 10,00 | € 1.348,87 | | |
| 4s | € 1.298,32 | € 9,70 | € 1.308,02 | | |
| 4 | € 1.249,42 | € 9,62 | € 1.259,04 | | |
| 5 | € 1.165,03 | € 8,70 | € 1.173,73 | | |

Con aumento in vigore dall'1.04.2011

| Tabella retributiva unica Studi Professionali | | | | Confedertecnica | |
|---|---|------------------------|---|--|--|
| Livelli | Minimo tabellare in vigore dall' 31/03/2011 | Aumento dell'1/04/2011 | Minimo tabellare in vigore dall'1/04/2011 | Elemento Nazionale Allineamento contrattuale (*) | Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dall' 1/5/2008 |
| Quadri (ex 1S Confedertecnica) | € 1.903,95 | € 21,17 | € 1.925,12 | | |
| 1 | € 1.684,85 | € 18,74 | € 1.703,59 | 42,35 | € 1.745,94 |
| 2 | € 1.467,57 | € 16,32 | € 1.483,89 | 102,53 | € 1.586,42 |
| 3s | € 1.361,23 | € 15,14 | € 1.376,37 | 110,40 | € 1.486,77 |
| 3 | € 1.348,87 | € 15,00 | € 1.363,87 | | |
| 4s | € 1.308,02 | € 14,55 | € 1.322,57 | | |
| 4 | € 1.259,04 | € 14,44 | € 1.273,48 | | |
| 5 | € 1.173,73 | € 13,05 | € 1.186,78 | | |

Nota a Verbale

Vista la decorrenza economica dal 01 ottobre 2010 le parti stabiliscono che gli arretrati retributivi dovuti saranno corrisposti ai lavoratori in forza al 01 ottobre 2011 in due rate nei seguenti periodi di paga:

- prima rata: con il periodo di paga del mese di novembre 2011 verrà erogato il

[Handwritten signatures and initials]

60% degli arretrati delle mensilità precedenti.

- seconda rata: con il periodo di paga del mese di febbraio 2012 verrà erogato il rimanente 40%;

Gli arretrati saranno calcolati assumendo come esclusivo riferimento la normale retribuzione mensile di cui all'art. 117 del presente CCNL.

Con aumento in vigore dall'1.10.2011

| Tabella retributiva unica Studi Professionali | | | | Confedertecnica | |
|---|---|------------------------|---|--|--|
| Livelli | Minimo tabellare in vigore dall' 30/09/2011 | Aumento dell'1/10/2011 | Minimo tabellare in vigore dall'1/10/2011 | Elemento Nazionale Allineamento contrattuale (*) | Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dall' 1/5/2008 |
| Quadri (ex 1S Confedertecnica) | € 1.925,12 | € 21,17 | € 1.946,29 | | |
| 1 | € 1.703,59 | € 18,74 | € 1.722,33 | 42,35 | € 1.764,68 |
| 2 | € 1.483,89 | € 16,32 | € 1.500,21 | 102,53 | € 1.602,74 |
| 3s | € 1.376,37 | € 15,14 | € 1.391,51 | 110,40 | € 1.501,91 |
| 3 | € 1.363,87 | € 15,00 | € 1.378,87 | | |
| 4s | € 1.322,57 | € 14,55 | € 1.337,12 | | |
| 4 | € 1.273,48 | € 14,44 | € 1.287,92 | | |
| 5 | € 1.186,78 | € 13,05 | € 1.199,83 | | |

Con aumento in vigore dall'1.04.2012

| Tabella retributiva unica Studi Professionali | | | | Confedertecnica | |
|---|---|------------------------|---|--|--|
| Livelli | Minimo tabellare in vigore dall' 31/03/2012 | Aumento dell'1/04/2012 | Minimo tabellare in vigore dall'1/04/2012 | Elemento Nazionale Allineamento contrattuale (*) | Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dall' 1/5/2008 |
| Quadri (ex 1S Confedertecnica) | € 1.946,29 | € 21,17 | € 1.967,46 | | |
| 1 | € 1.722,33 | € 18,74 | € 1.741,07 | 42,35 | € 1.783,42 |
| 2 | € 1.500,21 | € 16,32 | € 1.516,53 | 102,53 | € 1.619,06 |
| 3s | € 1.391,51 | € 15,14 | € 1.406,65 | 110,40 | € 1.517,05 |
| 3 | € 1.378,87 | € 15,00 | € 1.393,87 | | |

DL

per *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]*