

Scade il 31-12-2008

**Contratto di lavoro per il personale dipendente  
delle Società Rag. Italo e Marino Riccardi, Riccardi Servizi s.r.l.,  
Studio Carattoni e Stefanelli Commercialisti Associati  
e  
G.S.P. s.r.l.**

Tra le società Rag. Italo e Marino Riccardi, Riccardi Servizi s.r.l., Studio Carattoni e Stefanelli Commercialisti Associati, G.S.P. s.r.l.;  
la Confederazione Sammarinese del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti;  
la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari;  
coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio, Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dai suoi Segretari Paolo Zafferani e Gianluigi Giardinieri e dai funzionari Giorgio Giovagnoli e Mirko Bianchi;

viene stipulato il presente contratto di lavoro.

\*\* \*\*

**ART. 1 ASSUNZIONI**

Si richiamano le norme di legge. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l'accesso alla Formazione Professionale per le future assunzioni a tempo indeterminato che l'Azienda riterrà di effettuare.

**ART. 2 DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione il prestatore d'opera deve presentare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- stato di famiglia per coloro che hanno a percepire gli assegni famigliari.

**ART. 3 PERIODO DI PROVA**

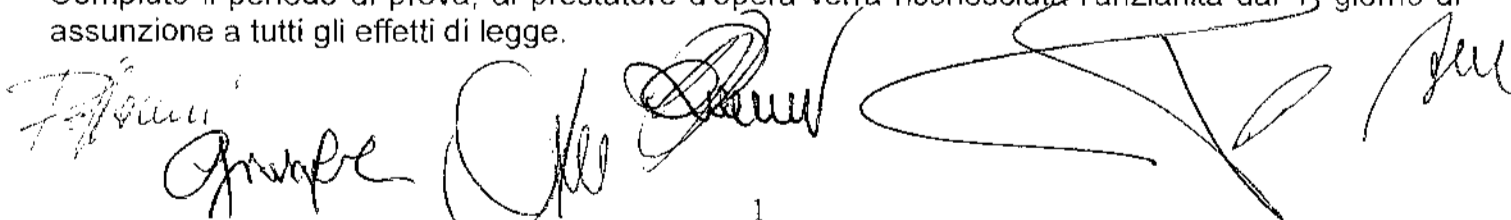
L'assunzione del prestatore d'opera può avvenire con un periodo di prova non superiore ai 2 mesi.

Il suddetto periodo verrà dimezzato se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.

Nessun periodo di prova è previsto per il personale che abbia già in precedenza lavorato presso la medesima azienda.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità di licenziamento.

Compiuto il periodo di prova, al prestatore d'opera verrà riconosciuta l'anzianità dal 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge.



#### **ART.4 ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

Ai prestatori d'opera di prima assunzione potrà essere richiesto un periodo di addestramento professionale della durata massima di mesi 4 (quattro).

La retribuzione è la seguente :

- 1° e 2° mese = 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto, riferito anche all'età.
- 3° e 4° mese = 90% (come sopra )

Terminato tale periodo il dipendente verrà inquadrato nella categoria per la quale è stato assunto.

#### **ART. 5 CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA**

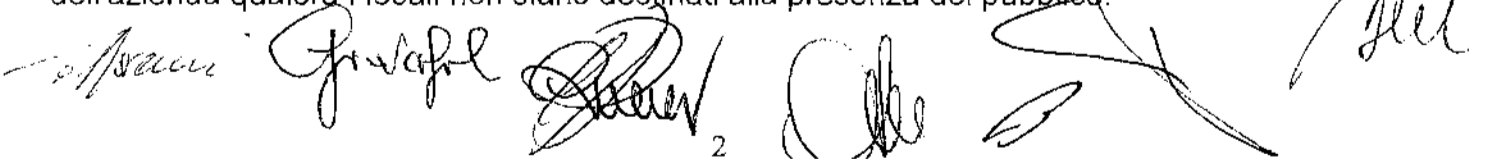
- 7 LIVELLO – Direttore Responsabile;
- 6 LIVELLO – Laureati e diplomati che svolgono funzioni inerenti al titolo di studio conseguito, caratterizzati da adeguata autonomia nel campo di attività in cui operano.
- 5 LIVELLO A – Responsabile Amministrativo con autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie funzioni.
- 5 LIVELLO B – Personale con autonomia operativa nell'ambito delle proprie funzioni.
- 4 LIVELLO A – Personale che svolge le prestazioni del livello 4 B con adeguata autonomia operativa;
- 4 LIVELLO B – Personale diplomato con funzioni di Amministrazione e Segreteria con adeguata esperienza e capacità acquisita;
- 3 LIVELLO A – Personale che svolge le prestazioni del livello 3° B con adeguata esperienza lavorativa e autonomia operativa.
- 3 LIVELLO B – Personale che svolge prestazioni richiedenti adeguate capacità tecnico pratiche o qualificazioni professionali:
  - operatori amministrativi;
  - addetti di segreteria.
- 2 LIVELLO – Personale che svolge prestazioni che richiedono capacità pratica e comune conoscenza professionale:
  - lavoratori ausiliari alle categorie superiori;
  - addetti di segreteria.
- 1 LIVELLO – Personale che svolge mansioni elementari; personale di prima assunzione relativa alle categorie superiori.

#### **ART. 6 AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA**

Si fa riferimento alla Legge n. 31 del 18 febbraio 1998 e relativi decreti reggenziali attuativi.

#### **ART. 7 DIRITTI SINDACALI**

- a) Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti accessibili al personale la stampa di carattere sindacale.
- b) I prestatori d'opera hanno il diritto di eleggere le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.
- c) I delegati sindacali aziendali hanno diritto a brevi permessi sindacali retributivi per lo svolgimento delle loro funzioni. Tale permesso è in ragione di mezza giornata all'anno. Con le modalità previste dalla Legge 11/3/1981 n. 23.
- d) I lavoratori possono riunirsi in assemblea. Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla presenza del pubblico.



La convocazione di assemblee deve essere fatta dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.

- e) L'azienda invierà annualmente alle Organizzazioni Sindacali copia dell'elenco dei dipendenti, che per legge viene inviata all'Ufficio del Lavoro.
- f) L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino alla revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata dall'azienda alla Confederazione dei Lavoratori firmatarie il contratto, con la modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della Legge 29/03/1968 n.17.
- g) Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 Maggio 2003 n°70, le Confederazioni Sindacali CSdL - CDLS (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n°15.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà versato mensilmente alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro.

#### **ART. 8 PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE**

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore. Qualora, su richiesta degli uffici sanitari si rendessero necessari ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anch'esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 cadauna. Per le 4 ore retribuite le parti intendono mezza giornata lavorativa.

#### **ART. 9 RAPPORTI DISCIPLINARI**

Il prestatore d'opera deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti leggi per la tutela del lavoro e dei lavoratori del 17/02/1961 n. 7 e della Legge 04/05/1977 n. 23 e del regolamento aziendale.

Le infrazioni del prestatore d'opera a secondo della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) diffida;
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento;

*Taffaroni*

*Giordano*

*Di*

*Di*

*Di*

f) licenziamento in tronco;

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo di certificato medico entro tre giorni dall'inizio della malattia.

Anche il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

I provvedimenti di cui sopra ad eccezione di quello previsto dalla lettera a) , non potranno essere adottati se prima non saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Nel dare corso ai provvedimenti disciplinari a seconda della gravità del fatto, si terrà conto della gradualità iniziando da quelli lievi.

#### **ART. 10 ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di 39 ore settimanali - 169 mensili.

L'articolazione dell'orario giornaliero e settimanale viene stabilito di comune accordo tra l'azienda ed i rappresentanti del personale tenendo conto delle esigenze di servizio.

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale ed è retribuito in base a quanto stabilito dal successivo art. 11.

#### **ART. 11 LAVORO STRAORDINARIO - RIPOSI COMPENSATIVI**

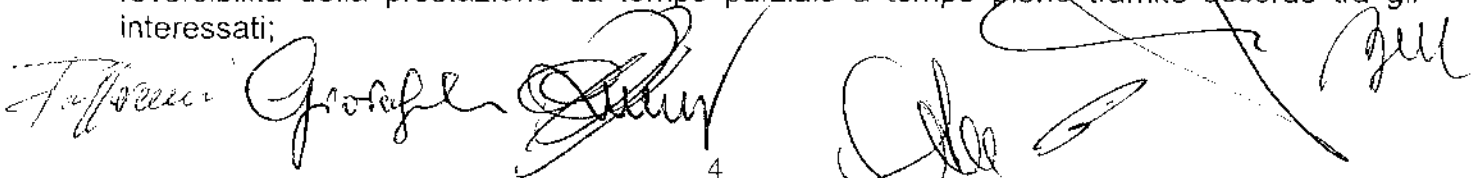
Le parti concordano che le ore di lavoro straordinario siano retribuite con la maggiorazione previste dalla Legge.

#### **ART. 12 PART-TIME**

In riferimento alla Legge del 20/11/1987 n.138 si concorda quanto segue:

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze della azienda, concordano di istituire, in forma sperimentale, l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme:

- a) per orario di lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati;
- b) il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di Collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare;
- c) gli aspetti normativi e retributivi previsti dal Contratto Collettivo di Lavoro, spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale a nuovo regime di orario di lavoro concordato. Fino alla trasformazione dell'istituto dell'Indennità di licenziamento il conteggio va effettuato tenendo conto dei periodi lavorativi svolti a tempo pieno e dei periodi lavorativi a tempo parziale a norma del presente accordo.
- d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:
  - volontarietà della scelta di entrambe le parti;
  - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;



4

- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione aziendale la disponibilità al tempo parziale;
  - applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
  - incompatibilità del lavoro a tempo parziale, con l'eventuale effettuazione di orario straordinario, in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato in regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 5 - 6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie-gratifica natalizia.
- e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno indicati:
- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
  - il trattamento economico e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo;
  - del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e Ufficio del Lavoro, nonché, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto di Lavoro.
- f) L'azienda s'impegna, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoratori da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

#### **ART. 13 FESTIVITA' ED EX FESTIVITA'**

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite. Qualora il dipendente presti la sua opera nelle giornate festive verrà retribuito secondo le norme previste nella Legge 17/02/1961 n.7.

Vista la Legge n. 52 del 18.12.1990 sul calendario delle festività si concorda quanto segue:

le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività, saranno compensate con numero 14 ore di riposo retribuite su base annua sotto la voce ex festività.

La compensazione delle ore di cui al comma precedente potrà essere effettuata individualmente od in una unica soluzione, in base alle esigenze dell'attività.

Qualora le ore di cui sopra non venissero utilizzate entro l'anno di competenza la Direzione potrà optare per la corresponsione della indennità sostitutiva per le ore in oggetto non godute.

#### **ART. 14 GRATIFICA NATALIZIA**

La gratifica natalizia viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 169 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso che la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di 1/52 per ogni settimana di servizio.

#### **ART. 15 FERIE ANNUALI**

Il prestatore d'opera ha diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 172 ore.

I periodi per il godimento devono essere concordati fra le parti tenendo conto delle rispettive esigenze.

*F. Ferraro* *Giuseppe* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Con decorrenza 01/01/2005 il prestatore d'opera ha diritto a n°8 ore di riposo retribuite all'anno da godersi secondo le sue esigenze personali; ulteriori quattro ore si aggiungeranno dal 01/01/2006 e ulteriori quattro ore si aggiungeranno dal 01/01/2007.

#### **ART. 16 PERMESSO PER LUTTO**

Ai dipendenti saranno concessi permessi speciali retribuiti in caso di lutto come segue:

- 3 giorni qualora coinvolga un familiare entro il primo grado di parentela o affinità;
- 2 giorni qualora coinvolga un familiare entro il secondo grado di parentela o affinità.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione aziendale.

#### **ART. 17 CONGEDO MATRIMONIALE**

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi. In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto quanto sopra.

#### **ART. 18 DIRITTO ALLO STUDIO**

Previo accordo con la Direzione aziendale, i lavoratori studenti e frequentanti corsi regolari di studio, di formazione, di qualifica professionale, saranno immessi, su loro preventiva richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione agli esami con il diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno e di altri permessi non retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno.

I lavoratori studenti, compresi gli studenti universitari, che ne facciano preventiva richiesta usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti.

#### **ART. 19 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Ai dipendenti che ne facciano richiesta è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite massimo di 15 giorni ed un massimo di 3 mesi per i seguenti motivi:

- a) motivi di salute;
- b) esigenze familiari.

Qualora perduri la gravità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata fino ad un limite massimo di altri 3 mesi.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

#### **ART. 20 INDENNITA' DI ANZIANITA'**


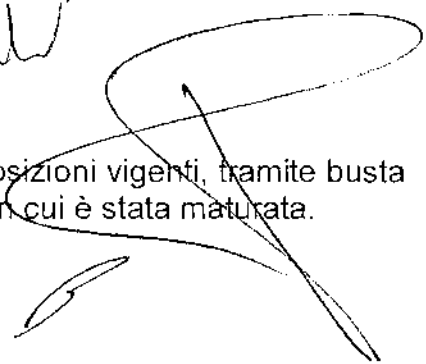
L'indennità di anzianità verrà corrisposta annualmente al 30 giugno dell'anno successivo al quale si riferisce.

Tale indennità viene conteggiata nella misura dell'8.33% sul reddito lordo maturato con esclusione di quanto corrisposto a titolo di straordinario, assegni familiari e rimborso spese.

#### **ART. 21 RETRIBUZIONE**

La retribuzione è quella prevista nell'apposita tabella allegata.

La retribuzione deve essere corrisposta sulla base delle legge e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente entro il 7 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

*Faffani* *Giuseppe* *6*  

Per il triennio 1.1.2006 - 31.12.2008 si concordano i seguenti aumenti retributivi:

dal 1.1.2006	2.65%
dal 1.1.2007	2.65%
dal 1.1.2008	2.65%

#### **ART. 22 TRATTAMENTO DEI MINORI**

La retribuzione per i prestatori d'opera inferiori ai 18 anni è pari al 90% dei maggiori ai 18 anni.

#### **ART. 23 SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'**

Sono istituiti 5 scatti biennali di anzianità nella misura del 3% della retribuzione.

L'applicazione di tali scatti decorre dall'anzianità effettiva del dipendente. Gli scatti di anzianità maturati, dai singoli dipendenti, saranno ricalcolati sulla retribuzione in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

#### **ART. 24 INDENNITA' PERDITA MONETA**

Il lavoratore assunto con la qualifica di cassiere e la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti e ne è responsabile finanziariamente per eventuali errori o ammanchi, ha diritto ad una indennità di perdita moneta mensile così suddivisa:

dal 1.1.2006	€ 30,80
dal 1.1.2007	€ 31,62
dal 1.1.2008	€ 32,46

#### **ART. 25 TRASFERTA**

##### **Rimborso spese trasferimento**

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2006, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- cilindrata fino a 1000 cc. € 0,33825 al Km.
- cilindrata fino a 1600 cc. € 0,38489 al Km.
- cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,39074 al Km.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2007, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- cilindrata fino a 1000 cc. € 0,34721 al Km.
- cilindrata fino a 1600 cc. € 0,39509 al Km.
- cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,40109 al Km.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2008, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- cilindrata fino a 1000 cc. € 0,35641 al Km.
- cilindrata fino a 1600 cc. € 0,40556 al Km.
- cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,41172 al Km.

*Toffani* *Giustafol*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto. Le tariffe sopra determinate saranno aggiornate in base alla dinamica salariale.

Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di Euro 20,53 per l'anno 2006, di Euro 21,07 per l'anno 2007, di Euro 21,63 per l'anno 2008, successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Il dipendente – in ogni caso - sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista.

**ART. 26 FONDO SERVIZI SOCIALI**

L'azienda aderisce al Fondo Servizi Sociali 4<sup>a</sup> sezione versando l'1% calcolato sul monte dei salari e stipendi dei dipendenti.

**ART. 27 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le parti si richiamano alla Legge 04/05/1977 n° 23.

**ART. 28 NORME COMPLEMENTARI**

Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti in quanto compatibili con la specificità del settore.

**ART. 29 - DECORRENZA E DURATA**

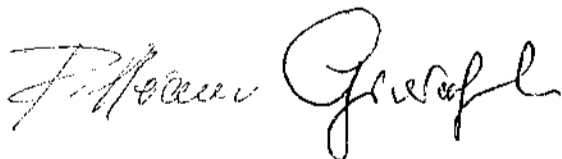
Il presente contratto decorre dal 1.1.2006 e scade il 31.12.2008.

*Nota a verbale*

Si prende atto e si recepisce quanto sottoscritto fra Associazioni Imprenditoriali, OO.SS. e Governo riguardo ai temi generali concernenti gli ammortizzatori sociali, salute e sicurezza, interventi a sostegno della famiglia part-time ed aspettativa.

Inoltre le parti, in considerazione della sottoscrizione del "Contratto Generale dei Servizi", siglato il 9 giugno 2006, sono impegnate ad applicare quanto da esso stabilito, relativamente all'assunzione e alla stabilizzazione del personale non iscritto alle liste di collocamento.

San Marino, 28 settembre 2006









Studio Rag. Italo e Marino Riccardi

Riccardi Servizi s.r.l.

Studio Carattoni e Stefanelli  
Commercialisti Associati

G.S.P. s.r.l.

C.S.d.L.  
Giovanni Ghiotti

Mario Bepari

La F.U.E. C.A.S.

Paolo Zafferani - Giorgio Giovagnoli

Gianluigi Giardinieri - Mirko Bianchi

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

IN VIGORE PER GLI ANNI 2006 - 2007 - 2008

"STUDIO CARATTONI E STEFANELLI - STUDIO ITALO E MARINO RICCARDI - G.S.P. S.r.l. - RICCARDI SERVIZI S.r.l."

	Retribuzione	Scatti N. 5	Retribuzione	Scatti N. 5	Retribuzione	Scatti N. 5	Retribuzione	Scatti N. 5
	01/01/2005	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2008
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
7° Categoria	€ 2.375,25	€ 71,26	€ 2.438,19	€ 73,15	€ 2.502,80	€ 75,08	€ 2.569,12	€ 77,07
6° Categoria	€ 2.142,14	€ 64,26	€ 2.198,91	€ 65,97	€ 2.257,18	€ 67,72	€ 2.317,00	€ 69,51
5° Categoria 1° livello	€ 1.940,47	€ 58,21	€ 1.991,89	€ 59,76	€ 2.044,68	€ 61,34	€ 2.098,86	€ 62,97
5° Categoria 2° livello	€ 1.747,67	€ 52,43	€ 1.793,98	€ 53,82	€ 1.841,52	€ 55,25	€ 1.890,32	€ 56,71
4° Categoria 1° livello	€ 1.635,38	€ 49,06	€ 1.678,72	€ 50,36	€ 1.723,21	€ 51,70	€ 1.768,88	€ 53,07
4° Categoria 2° livello	€ 1.525,64	€ 45,77	€ 1.566,07	€ 46,98	€ 1.607,57	€ 48,23	€ 1.650,17	€ 49,51
3° Categoria 1° livello	€ 1.450,09	€ 43,50	€ 1.488,52	€ 44,66	€ 1.527,97	€ 45,84	€ 1.568,46	€ 47,05
3° Categoria 2° livello	€ 1.368,64	€ 41,06	€ 1.404,91	€ 42,15	€ 1.442,14	€ 43,26	€ 1.480,36	€ 44,41
2° Categoria	€ 1.295,59	€ 38,87	€ 1.329,92	€ 39,90	€ 1.365,16	€ 40,95	€ 1.401,34	€ 42,04
1° Categoria	€ 1.251,97	€ 37,56	€ 1.285,15	€ 38,55	€ 1.319,21	€ 39,58	€ 1.354,17	€ 40,63

N.B.: SONO STATI CONTEGGIATI I SEGUENTI AUMENTI: + 2,65% PER IL 2006, + 2,65% PER IL 2007, + 2,65% PER IL 2008.

*F. Carattoni* *G. Stefanelli* *M. Riccardi* *G.S.P. S.r.l.* *Riccardi Servizi S.r.l.*