

Il 28 marzo 2018 in Roma

tra

AGENZIA DELLE ENTRATE - RISCOSSIONE rappresentata dal Presidente Ernesto Maria Ruffini, dal Direttore dell'Area Risorse Umane e Organizzazione Massimo Pinzarrone, dal Direttore della Direzione Risorse Umane Raffaele Visconti, dal Responsabile del Settore Disciplinare e Relazioni Sindacali Pasquale Di Chiaro, dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Alberto Iavarone con la collaborazione di Patrizia Ballant, Luciano Pugliese e Manuela Turchetti;

EQUITALIA GIUSTIZIA SpA rappresentata dall'Amministratore Delegato Paolo Bernardini e dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Gianluca Ambrosio;

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A.* rappresentata dal Consigliere Ketty Favazzo;

e

la **FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.)** rappresentata dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, dai Segretari Generali Aggiunti Mauro Bossola, Giuliano De Filippis, dai Segretari Nazionali Gianfranco Bertinotti, Franco Casini, Giuseppe Milazzo, Mauro Morelli, Mattia Parl, Mauro Scarin, Fabio Scola, Giuliano Xausa e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Emanuele Amenta, Delfo Azzolin, Paolo Baldassarra, Luca Baroni, Carlo Bartesaghi, Ernesto Blondino, Tommaso Brindisi, Tiberio Carello, Stefano Cefaloni, Cristian Cervi, Paolo Citterio, Paola Cogli, Renato Colombo, Leonardo Comucci, Emanuele De Marchi, Michele Desideri, Concetta Di Benedetto, Vanessa Di Cola, Giovanni Donati, Guido Fasano, Gianpaolo Fontana, Alessandra Frigeri, Alessandro Frontini, Cristian Manzoni, Angelo Maranesi, Piergiuseppe Mazzoldi, Domenico Mazzucchi, Roberto Mercurio, Milazzo Carlo, Stefano Morini, Gaetano Motta, Marco Muratore, Ettore Necchi, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Gisella Protti, Aldo Quarantello, Carmelo Sebastiano Raffa, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Riccardo Terranova, Mauro Tessadrelli, Cosimo Damiano Torraco, Alessandro Violini, Maurizio Zaramella e dal Coordinamento Nazionale Riscossione formato dalla Coordinatrice Anna Maria Landoni e da Rosalia Acconcia, Fabio Beccaccioli, Laura Rosa Cantaro, Antonio Cicalese, Gianfranco Covelli, Stefano Frattini, Luigi Furlan, Massimiliano Galbani, Riccardo Gonella, Carlo Andrea Montani, Raffaella Piscitelli, Patrizia Plasso, Giuseppe Restuccia, Francesco Spalluto, Salvatore Tramonte, Ambrogio Valsecchi;

*Riscossione Siciliana sottoscritta il CCNL in data 6 dicembre 2018

PAG. 1

la FEDERAZIONE ITALIANA RETI E SERVIZI DEL TERZIARIO (F.I.R.S.T. - C.I.S.L.)
rappresentata dal Segretario Generale Giulio Romani e dai Segretari Nazionali:
Maurizio Arena, Sara Barberotti, Sabrina Brezzo, Alessandro Delfino, Roberto
Garibotti, Pier Paolo Merlini, assistiti dal Coordinatore Nazionale dei Lavoratori
delle aziende della Riscossione dei tributi Emma Marra e dai componenti il
Coordinamento e Delegazione trattante: Maria Grazia Barone Zabbara, Graziano
Bernabei, Pietro Di Quarto, Simone Innocenti, Elena Montechiari, Gianmauro Sette,
Claudio Silvati, Giuseppe Spaducci e Pietro Cappelli;

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE LAVORATORI ASSICURAZIONI E CREDITO
(FISAC CGIL) rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Calcagni, dai
componenti di segreteria Fulvia Busetтини, Claudio Cornelli, Susy Esposito, Luca
Esposito, Mario Gentile, Cinzia Ongaro, Giacomo Sturniolo e dalla delegazione
trattante composta dal coordinatore nazionale Silvano Righi e dai componenti di
segreteria nazionale Mario Cerminara, Enrica Diamanti, Alessandra Genco,
Emanuela Luraschi, Gennaro Patera e Simona Ponzano;

la UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI (UILCA), rappresentata dal Segretario
Generale Massimo Masi, dai Segretari Nazionali Giuseppe Bilanzuoli, Simona
Cambiati, Giuseppe Del Vecchio, Fulvio Furlan, Renato Pellegrini, Giovanna Ricci,
Mariangela Verga e dai Segretari dei Coordinamenti Aziendali Fabrizio Benzi,
Stefano Maria Grosso Campana, Alberto Miotti, Luca Piovan, Lorenzo Romboli,
Salvatore Ruocco, Alberto Tarlaglione, Cosimo Trupo ed Emiliano Vitale;

si è convenuto

di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e
per il personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) dipendenti da Agenzia
delle entrate - Riscossione, Equitalia Giustizia e Riscossione Sicilia.

La redazione del testo coordinato del contratto è stata completata l'8 febbraio

2019

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

FIRSI

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

UILCA

*Riscossione Sicilia ha sottoscritto il CCNL in data 6 dicembre 2018

Pag. 2

vigore, a far data dal 1° luglio 2017, della Legge n. 225/2016 di riforma del Settore della Riscossione che, attraverso il superamento del precedente Gruppo Equitalia e la creazione dell'Ente Pubblico Economico Agenzia delle Entrate - Riscossione e anche grazie allo sviluppo di forti sinergie con l'Agenzia delle Entrate, ha impresso una forte accelerazione alla definitiva unificazione del governo dei processi organizzativi e produttivi e l'integrazione delle politiche delle risorse umane e materiali allocate sul territorio Nazionale.

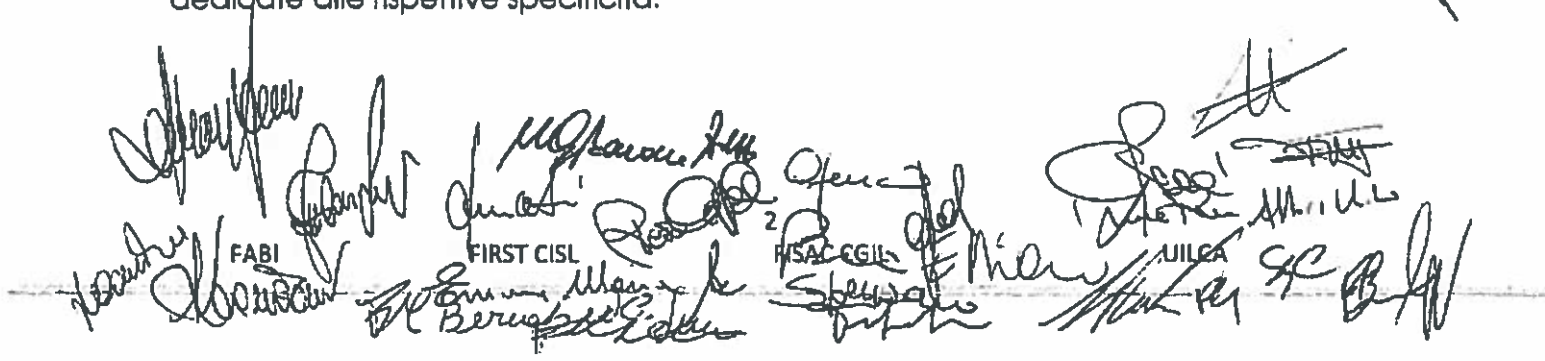
E' nata pertanto da tali premesse l'esigenza di improntare e modellare l'intero negoziato e l'impalcatura contrattuale ad una maggiore aderenza alle mutate esigenze dell'organizzazione aziendale; vale la pena a tal fine riconoscere l'impegno degli attori sociali che hanno contribuito, nel rispetto dei ruoli e con professionalità, a consolidare il contenuto valoriale della missione dell'Ente, impegnandosi reciprocamente ad incrementare quotidianamente l'efficacia e la qualità dei servizi ai cittadini ed ai contribuenti.

In tale ottica devono intendersi gli sforzi comuni profusi nella valorizzazione delle misure che non solo tutelano sia le retribuzioni che gli aspetti normativi, ma incentivano altresì la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché l'accesso al lavoro delle generazioni più giovani.

Le Parti intendono confermare la centralità del Contratto Nazionale e salvaguardare i principi della contrattazione di secondo livello, nell'ambito dei demandi della contrattazione di primo livello. Il sistema delle relazioni industriali dovrà rispondere ancora più efficacemente all'esigenza di divenire spazio per consultazione ed approfondimento delle scelte delle politiche aziendali, stanza di compensazione per la prevenzione dei conflitti nonché strumento di coinvolgimento delle risorse sui mezzi da adottare nel servizio ai cittadini.

Le Parti al fine di regolare l'assetto della contrattazione collettiva, assumono come proprio lo spirito dell'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo Interconfederale del 9 marzo 2018.

Il presente CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1° alla 3°) - che costituisce una normazione unitaria ed inscindibile - è strutturato in una parte generale, comune alle diverse componenti professionali, ed in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità.



 FABI

 FIRST CISL

 FISAC CGIL

 UILCA

 SC

 B

Il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è a tempo indeterminato ed è soggetto alle norme del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e del D. Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46, così come integrate e modificate dall'art. 3 del D.L. 30 settembre 2005, n. 203 convertito nella Legge 2 dicembre 2005, n. 248 che attribuisce la titolarità della riscossione nazionale all'Agenzia delle entrate, le cui funzioni sono svolte, a far data dal 1° luglio 2017 dall'Ente pubblico economico strumentale, denominato "Agenzia delle entrate - Riscossione" (AdeR), istituito ai sensi dell'art. 1 del Decreto legge 22 ottobre 2016, convertito con modificazioni dalla Legge 1° dicembre 2016 n. 225, Ente sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministro dell'Economia e delle Finanze.

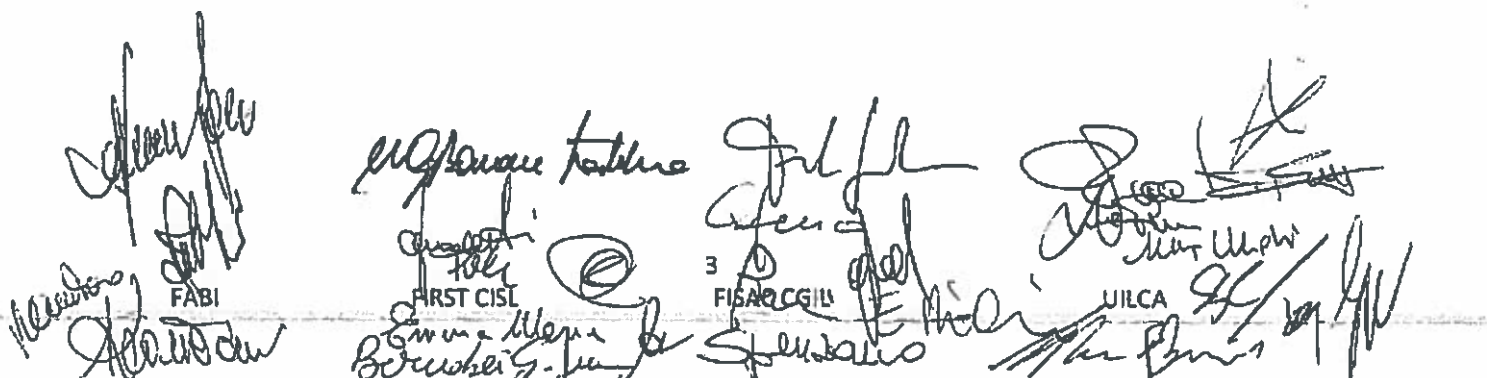
Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL ammesse alla contrattazione, accogliendo lo spirito dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e ai sensi del successivo Protocollo nazionale di Settore sulle agibilità sindacali dell'11 febbraio 2016, presentano singolarmente una rappresentatività superiore al 5% dei lavoratori iscritti, verificata alla data del 31 maggio 2016, in base alla clausola in calce al citato Protocollo.

Dichiarazione delle Parti

Gli aumenti economici previsti dal presente CCNL sono comprensivi degli adeguamenti inflattivi per gli anni 2016-2017-2018.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti dichiarano che, completato l'iter di stesura dell'articolato contrattuale, avvieranno a breve i lavori propedeutici al rinnovo del CCNL.



 FABI
 FIRST CISL
 FISACCGIL
 UILCA

[Handwritten mark]

Indication.

le/ouf

PARTE GENERALE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
FABI

[Handwritten signature]
FIRST CISEL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
4
USAC CGIL

[Handwritten signature]
UILCA
[Handwritten signature]

CAPITOLO I
AREA CONTRATTUALE

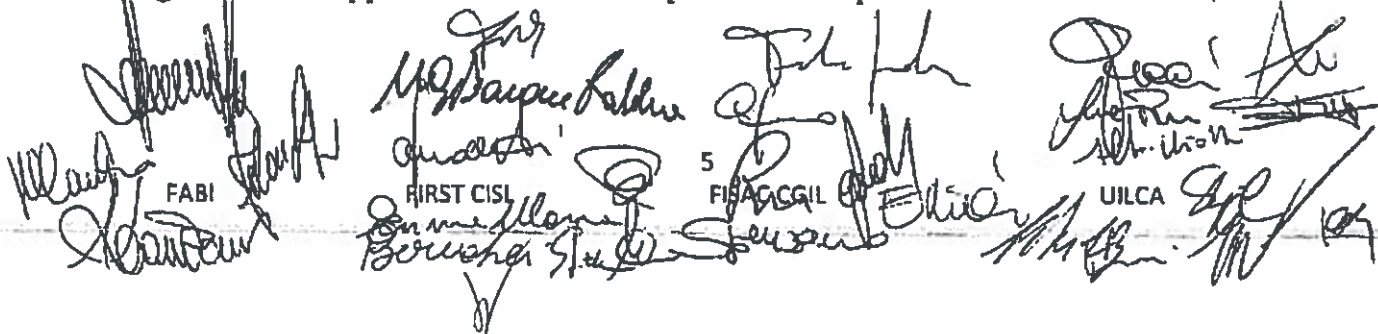
Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti di Agenzia delle entrate – Riscossione, di Equitalia Giustizia S.p.A. e di Riscossione Sicilia S.p.A.
2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento e le esigenze del sistema (v. gli articoli che seguono).
3. Al personale interessato da processi di riorganizzazione/razionalizzazione, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.
4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 16, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi.
5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari, che saranno concordati dalle Parti nazionali, che l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente contratto, in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.

* * *

6. Sono esclusi dall'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- a) coloro che, per determinazione della azienda, appartengono alla categoria dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato con separato contratto collettivo;


FABI
FIRST CISL
5 FISACCGIL
UILCA

b) il personale espressamente assunto o normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi diretta relazione con la funzione di riscossione.

Nota a verbale

1) Per servizi o gestioni speciali, ai sensi di quanto previsto alla lett. b) del presente articolo, devono intendersi attività o nuclei distinti quali, ad esempio, le mense, le colonie, ecc.

Art. 2 - Attività istituzionali

1. Le principali attività istituzionali sono costituite da:

- a) riscossione delle entrate pubbliche tramite ruolo o versamenti spontanei;
- b) fiscalità locale;
- c) recupero crediti;
- d) eventuali ulteriori attività attribuite all'Ente/Aziende tramite provvedimenti legislativi.

2. Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, norme volte a definire per le attività di cui alle precedenti lettere b) e c):

- orario di lavoro;
- inquadramento nella 2^a area professionale, 3^o livello retributivo del personale stabilmente incaricato dall'Ente/Aziende di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale;

- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

3. Le previsioni di cui al secondo comma si applicano anche al personale addetto alle attività svolte tramite call-center.

4. Quanto previsto dal secondo e terzo alinea del secondo comma si applica al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

[Area containing multiple handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FABI
FIRST CISL
5
RISACCGIL
UILCA

Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

1. Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al comma che seguono:

A) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.

B) Servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture centrali o periferiche), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività:

- nell'area sistema di pagamento: gestione dei pagamenti automatizzati o prenotati e l'uso di mezzi diversi dal contante;
- nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori;

C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso;

D) Attività di notifica.

2. Orario di lavoro. Le specifiche regolamentazioni in materia di orario di lavoro per le attività di cui al presente articolo, sono contenute nel Capitolo XIII del presente contratto.

3. Inquadramenti. Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data del 12 dicembre 2001 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'Ente/Aziende di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2ª area professionale, 3º livello retributivo.

4. Per i servizi di elaborazione dati:

- le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del settore della riscossione dei tributi, ma adeguandoli alle necessità di contenuti professionali tipici;

[Area containing multiple handwritten signatures and stamps of the signatories]

FABI
FIRST CIS
FISAC-CGIL
UILCA

- in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.

Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

1. Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

- a. lavorazioni di data entry, (relative alle attività di back-office, compresa la lettura ottica);
- b. trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, ecc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile, trasporto valori;
- c. attività di supporto tecnico funzionale per i sistemi di pagamento automatizzato, comprese le attività esclusivamente di supporto tecnico funzionale dei pagamenti a mezzo call – center;
- d. gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso), servizi centralizzati di sicurezza, vigilanza;
- e. attività di supporto tecnico-funzionale concernenti la fiscalità ed altre entrate locali.

2. Eventuali future nuove attività, complementari e/o accessorie appaltabili, diverse da quelle suindicate, potranno venire individuate, mediante confronto a livello nazionale, su istanza di ciascuna delle parti.

3. I contratti di appalto che siano aziendali in essere alla data di stipulazione del presente contratto mantengono la loro validità ed efficacia e le relative attività possono continuare ad essere affidate in appalto.

Chiarimento a verbale

Per "lavorazioni di data entry", relative ad attività di back-office, si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quale, ad esempio, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page:

- FABI
- FIRST CISL
- 8
- FISAC CGIL
- UILCA

Norma transitoria

Quanto previsto nell'art. 148 del CCNL 12 luglio 1995 continua a trovare applicazione per i servizi di elaborazione dati.

Nota a verbale

L'Ente/Aziende si adopereranno affinché l'affidamento all'esterno successivo alla data di stipula del presente contratto di attività già svolte da personale dipendente non comporti ricadute sui livelli occupazionali dei relativi addetti.

CONTRATTI COMPLEMENTARI

4. Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:

- orario di lavoro;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 3 che precede (specifiche regolamentazioni);
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

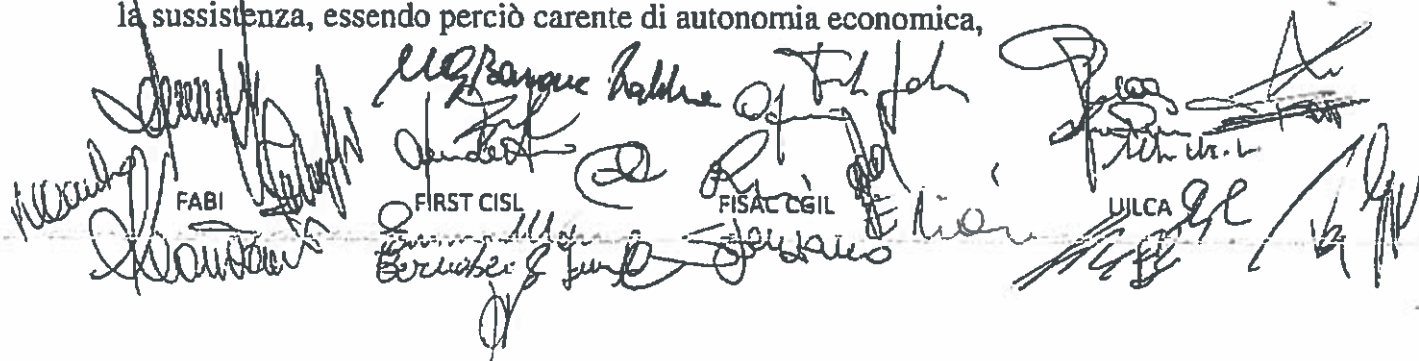
5. Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data del 12 dicembre 2001.

Art. 5 - Nozione di controllo

1. Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 c.c., primo comma, n. 1 e n. 3.

2. Sono altresì da riconoscere come controllate:

- la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con l'Azienda svolga per essa attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinare la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica,


FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

CAPITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti si danno atto che, in conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, le attuali relazioni sindacali nel settore della riscossione si caratterizzano per una dimensione nazionale di categoria e una aziendale.

Concordemente con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, dal Protocollo 23 luglio 2007, dall'Accordo Quadro 22 gennaio 2009, dal Protocollo 28 giugno 2011 e dal Protocollo 9 marzo 2018 nonché dall' art. 6 del presente contratto, i livelli di contrattazione sono due, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione delle materie trattate ai diversi livelli.

In considerazione inoltre dei cambiamenti apportati dalla riforma ai sensi della Legge n. 225 del 1° dicembre 2016 e della nuova struttura organizzativa rispondente agli indirizzi nazionali e comunitari volti ad assicurare l'efficacia del sistema tributario, il modello di relazioni sindacali è strutturato secondo le previsioni che seguono.

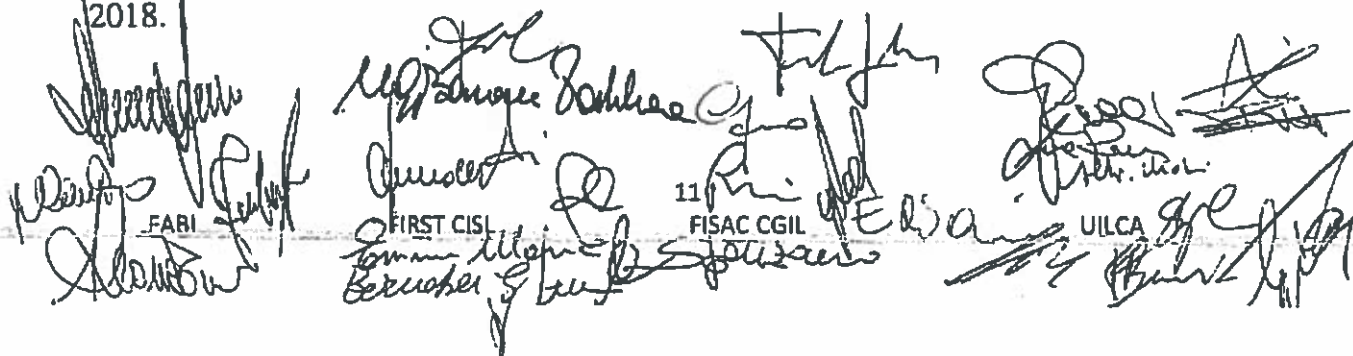
Art. 6 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

1. In relazione a quanto indicato nella Premessa, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata triennale per la parte normativa ed economica;
- un secondo livello di contrattazione riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dalla legge e/o dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.

2. Le parti datoriali applicano il proprio Contratto Integrativo Aziendale a tutto il personale gestito dalle medesime.

3. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2018.



 FARI
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

4. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza.

Art. 7 - Procedura di rinnovo

1. Le Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

2. Durante i 3 mesi precedenti la scadenza del contratto e per il mese successivo a detta scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'apposito elemento della retribuzione di cui all'art. 8.

Art. 8 – Apposito elemento della retribuzione

1. In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto alle lavoratrici/lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "apposito elemento della retribuzione".

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'indice dei prezzi al consumo programmato (IPCA), applicato come segue:

- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma, del contratto collettivo nazionale 12 dicembre 2001;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
 - 79% della voce stipendio;
 - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma del CCNL 12 dicembre 2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including:

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA

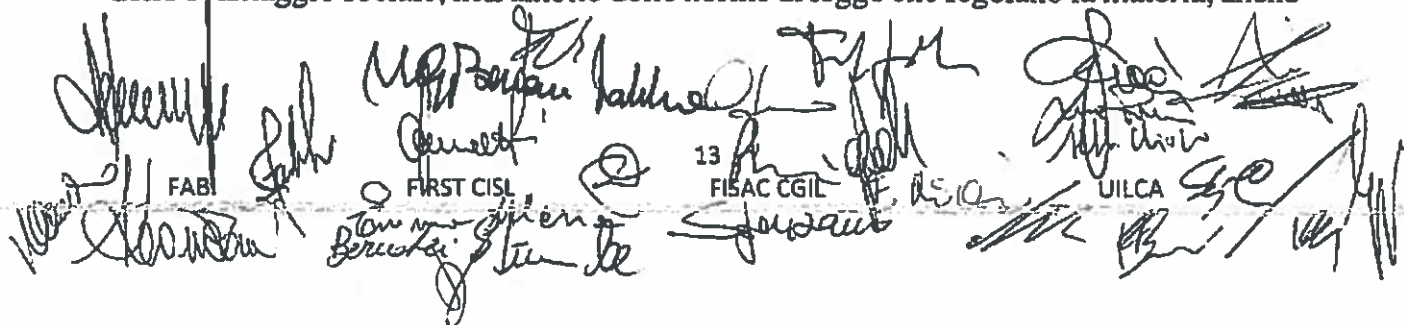
3. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice dei prezzi al consumo programmato (IPCA).

4. L'apposito elemento della retribuzione non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Art. 9 - Osservatorio nazionale

1. All'Osservatorio nazionale - composto dai rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale delle lavoratrici/lavoratori stipulante e nello stesso numero massimo per Agenzia delle Entrate - Riscossione, Equitalia Giustizia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A. - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione del settore della riscossione dei tributi, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
- d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- i) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- j) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze dall'Ente/Aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- k) assetto previdenziale del settore;
- l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche



 FAB
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D.lgs 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. e delle disposizioni dell'Autorità garante.
n) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 11, comma 1, lett. c).

2. L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso Agenzia delle Entrate - Riscossione.

3. I componenti dell'Osservatorio resteranno in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare alle altre organizzazioni stipulanti.

4. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni del Presidente e del Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori, il Vice Presidente viene eletto da Agenzia delle Entrate - Riscossione, Equitalia Giustizia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A. e viceversa.

5. Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.

6. Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da Agenzia delle Entrate - Riscossione con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.

7. Attraverso la "banca dati" si raccolgono ed elaborano i dati di complesso da utilizzare per l'esame degli argomenti oggetto di studio da parte dell'Osservatorio e per gli approfondimenti e le riflessioni che potranno seguire.

8. L'Osservatorio sottopone, di volta in volta, all'approvazione delle Parti stipulanti eventuali progetti operativi che devono contenere anche le relative previsioni in ordine ai costi, per ogni opportuna valutazione delle Parti medesime.

9. L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

10. Nell'ambito dell'Osservatorio viene istituita una Segreteria con compiti di natura amministrativa e organizzativa.

Art. 10 – Arbitrato

1. Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c., è istituito a cura delle Parti stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che potrà pronunciarsi sui ricorsi aventi ad oggetto controversie individuali di lavoro. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma.

a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente da Agenzia delle Entrate – Riscossione, da Riscossione Sicilia S.p.A. o da Equitalia Giustizia SpA e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dalla lavoratrice/lavoratore ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e da Agenzia delle Entrate – Riscossione o Riscossione Sicilia S.p.A. o Equitalia Giustizia SpA

b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Riscossione Sicilia S.p.A. o Equitalia Giustizia SpA o dell'Organizzazione sindacale adita dalla lavoratrice/lavoratore, dal Presidente del Tribunale competente per territorio (Roma o Palermo).

c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.

e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A..

h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento dell'eventuale

15

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

l) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le Parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

n) Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c..

p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

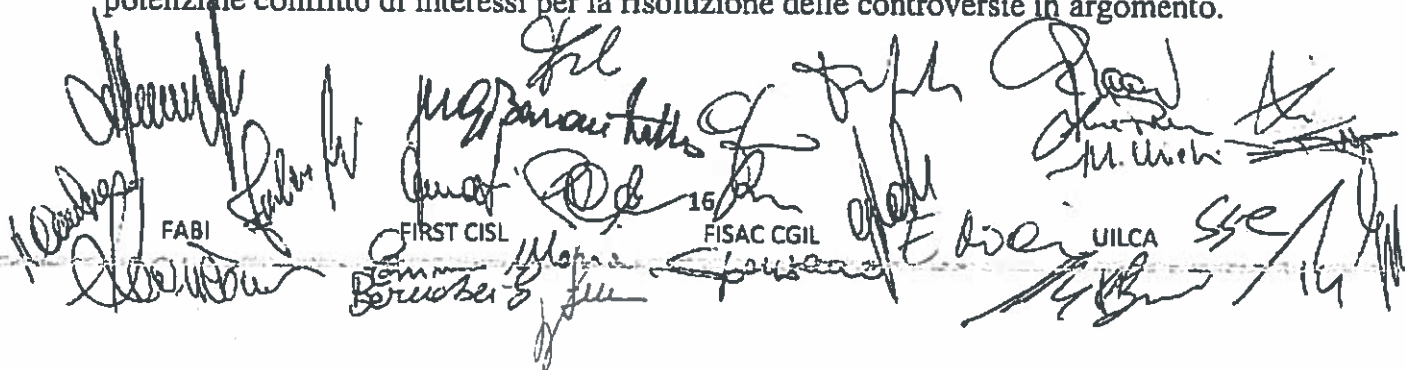
q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

Nota a verbale

Le Parti concordano sulla necessità di un costante monitoraggio dei flussi dei lodi arbitrali sulla base dei dati quantitativi e della tipologia delle questioni affrontate in tale sede e si riservano di adeguare la disciplina dell'arbitrato alla luce delle possibili modifiche legislative.

Chiarimento a verbale

Per garantire la necessaria terzietà e autonomia decisionale e nell'esperimento delle procedure di arbitrato riportate nei commi che precedono, la composizione dei collegi arbitrali dovrà evitare che membri designati da parte datoriale si trovino in situazione di potenziale conflitto di interessi per la risoluzione delle controversie in argomento.



 FABI
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

Art. 11 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'Ente/Aziende forniscono unitariamente a tutte le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, entro trenta giorni dalla data della richiesta, anche di una sola di esse e con effetto nei confronti di tutte le altre, una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;

2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione ed allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);

3. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

4. verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli Accordi aziendali ex artt. 16 e 19.

B) PROFILO STRUTTURALE

1. numero delle lavoratrici/lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;

2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;

3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa dall'Ente/Aziende da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 99;

[Area dei firmatari con firme e sigle sindacali: FABI, FIRST CISL, FSAC CGIL, UILCA]

4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto, distinte per singole unità produttive, ivi compresi gli stage;

5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale;

6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;

7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna, ivi inclusi i cosiddetti punti di consulenza e similari.

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

1. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 20), formazione del personale (art. 72), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 76), sistema incentivante (art. 52);

2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

Le risultanze dell'informativa di cui al 1° comma della presente lett. C) potranno fornire utili elementi conoscitivi anche per l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico di cui all'art. 9 del presente contratto.

FABI

FIRST CISL

18

MSAC CGIL

URCA

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività di riscossione dei tributi, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti da eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
3. misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge in materia di antiriciclaggio;
4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni dell'Ente/Aziende, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le aziende accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

3. Con cadenza semestrale le Parti effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

Nota a verbale

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'Ente/Aziende suddividono le informazioni + che

[Area delle firme con diversi sigilli sindacali]

FABI
19
FISAC CGIL
UILCA

saranno fornite, anche in formato elettronico - per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

2. In considerazione di quanto previsto all'art. 89, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'Ente/Aziende forniscono una informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

Art. 12 - Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

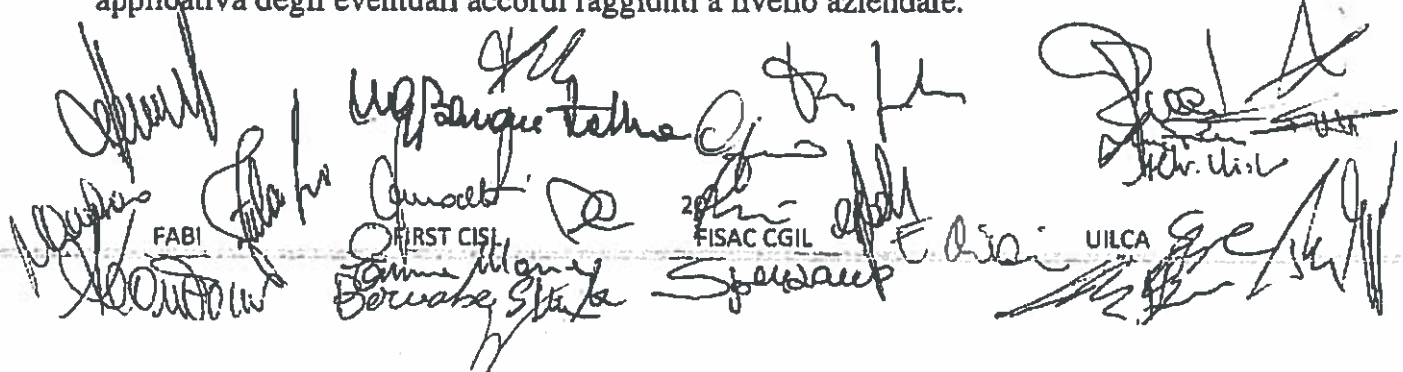
2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale e le osservazioni dei rappresentanti sindacali aziendali saranno inserite in apposito verbale.

3. Gli incontri in parola devono tenersi - unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse - entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali dovranno indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.

4. Le predette organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori che intendano partecipare agli incontri dovranno notificare tempestivamente all'Ente/Aziende i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a tre ovvero a quattro per ogni organizzazione, a seconda che le lavoratrici/lavoratori ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

5. A detti dirigenti l'Ente/Aziende accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

6. Nel corso degli incontri semestrali, per quanto di competenza territoriale, verrà fornita una informativa in merito agli eventi criminosi e potrà essere effettuata una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale.


 FABI
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

Dichiarazione dell'Ente/Aziende

L'Ente/Aziende confermano il proprio intendimento di convocare in caso di richieste di incontro semestrale, ai sensi del comma 4, tutte le OO.SS. presenti nell'ambito territoriale interessato dell'Ente/Aziende; qualora la rappresentatività sindacale fosse distribuita in maniera disgiunta, l'Ente/Aziende si riservano comunque il diritto di convocare nella riunione suddetta le OO.SS. in maniera tale da garantire il rispetto del criterio di rappresentatività.

Art. 13 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, Agenzia delle Entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia S.p.A., Equitalia Giustizia SpA e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità.

2. la Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

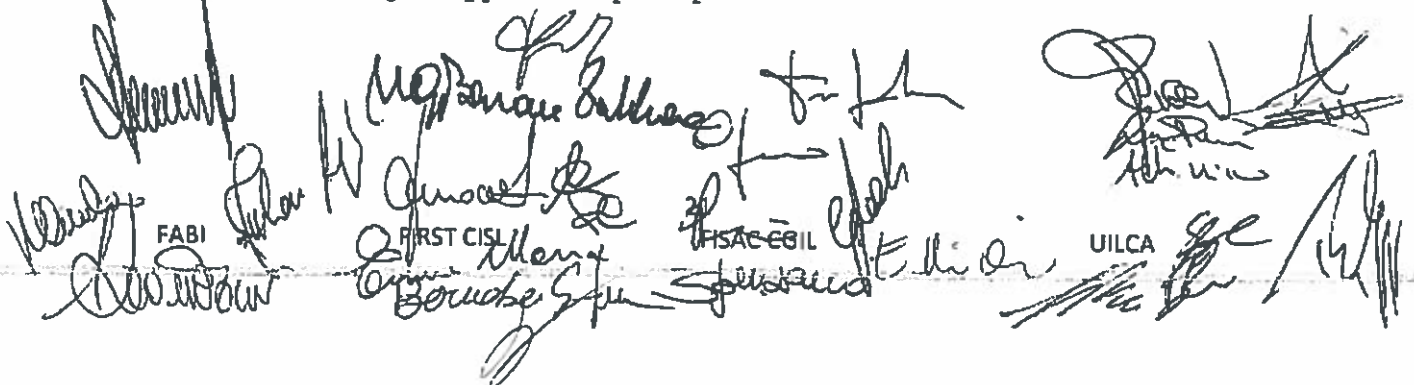
- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Art. 14 - Pari opportunità

1. Possono costituirsi aziendalmente Commissioni miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina legislativa, forma oggetto di esame fra le Parti.

3. L'informativa e la valutazione sono finalizzati ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.


 FABI FIRST Cisl FISAC EGIL UILCA

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire alla Commissione mista nazionale sulle pari opportunità di cui all'articolo che precede.

5. A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri – anche ai fini dei permessi – con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

Art. 15 - Organismo paritetico sulla formazione

1. Le Parti possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con l'organismo di cui all'art. 72 al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

2. In particolare per quanto attiene l'accesso ai finanziamenti del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua di riferimento, le Parti condividono la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità.

Art. 16 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici/lavoratori, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: FARI, FIRST CISL, 22, NSAC CGIL, and E. A. C. U. I. L. E. A.]

3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'Ente/Aziende e gli organismi sindacali.

4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

5. Qualora in questa fase non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'Ente/Aziende possono attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente.

6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.

7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.

8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 17 - Distacco del personale

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, l'Ente/Aziende possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

2. Alla lavoratrice/lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'Ente/Aziende distaccatarie che ne comunicheranno criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

[Area dei firmatari con varie firme e sigle sindacali]

FABI
FIRST CISL
PSAC CGIL
UILCA

Nell'ipotesi in cui sia previsto il premio variabile di risultato a livello di Ente/Aziende le Parti stabiliranno se detto premio debba essere corrisposto, al ricorrere delle condizioni, dal distaccante o dal distaccatario.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'Ente/Aziende forniscono preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 16 e 19 una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

4. Detta procedura è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma, delle modalità di rientro degli interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore.

5. Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l'Ente/Aziende rendono operativi i propri provvedimenti.

Art. 18 - Appalti

1. All'atto della stipulazione di un contratto di appalto, di opere e servizi, l'Ente/Aziende committenti deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

2. L'Ente/Aziende committenti, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunicano agli organi di coordinamento e/o alle rappresentanze sindacali nazionali per quanto di competenza, la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

3. L'Ente/Aziende committenti si impegnano a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

4. L'Ente/Aziende che decidono un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 4, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrono, cambiamenti di mansioni).

5. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere ad Agenzia delle Entrate – Riscossione o ad Equitalia Giustizia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A. di esaminare la questione in sede nazionale.

Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'Ente/Aziende possono rendere operativa la decisione.

Norma transitoria

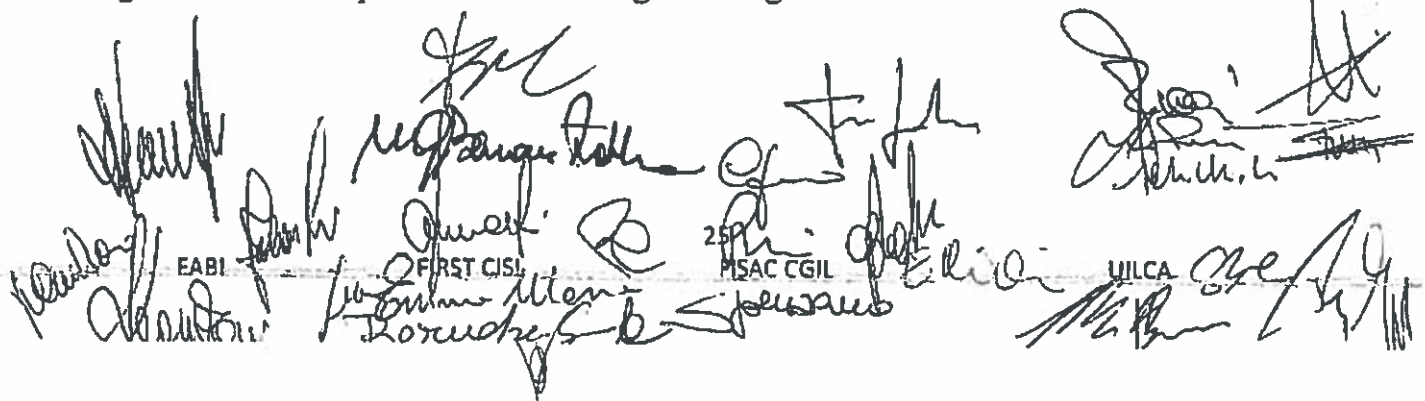
In considerazione del rinnovo del presente CCNL con riferimento al comma 2, per l'anno 2018 viene fornita su richiesta delle OO.SS. informativa concernente gli appalti in essere alla data di stipula del presente Contratto.

Art. 19 - Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, l'Ente/Aziende, in presenza di tensioni occupazionali - anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali - forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare.

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'Ente/Azienda. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi erariali ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e del DM n. 95439 del 18 aprile 2016», l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 17, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per le lavoratrici/lavoratori interessati.

3. La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 50 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.


EABI
FIRST CISL
MSAC CGIL
UILCA

Art. 20 - Procedura in tema di orari di lavoro

1. L'Ente/Aziende, nel corso di un apposito incontro, comunicano preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme del presente contratto, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. Tale informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o di servizio che inducono ad adottare detti orari per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

2. L'Ente/Aziende - su richiesta dei predetti organismi sindacali, da formulare entro tre giorni dal ricevimento dell'informativa avviano una procedura di confronto - finalizzata a ricercare soluzioni condivise - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa stessa, per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

3. Al termine della procedura l'Ente/Aziende possono comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici/lavoratori.

4. Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.

Art. 21 - Nuove flessibilità e normative obsolete

1. In sede nazionale potranno venir proposte da parte dell'Ente/Aziende interessate intese:

a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);

b) per la rimozione di normative obsolete.

2. L'acquisizione di tali obiettivi verrà compensata, laddove previste, con indennità già stabilite a livello nazionale; laddove non previsto varrà quanto le stesse Parti aziendali riterranno di concordare nelle singole circostanze.

3. Le intese anzidette verranno realizzate fra l'Ente/Aziende e gli organismi sindacali aziendali facenti capo alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

[Area containing multiple handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

4. Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'Ente/Aziende provvederanno ad informare le Organizzazioni sindacali nazionali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il presente contratto.

5. Nei casi di cui alla lett. a) che precede, l'informativa va data con un preavviso di almeno 15 giorni.

6. Nei casi di cui alla lett. b) che precede, gli incontri aziendali potranno aver luogo trascorsi 15 giorni dal ricevimento della predetta informativa da parte delle Organizzazioni sindacali nazionali delle lavoratrici/lavoratori di cui al 4° comma. Ove le predette Organizzazioni nazionali ritengano di formulare, entro il termine predetto, proprie osservazioni in argomento, si svolgerà nei 15 giorni successivi, un apposito incontro in sede nazionale tra le Parti aziendali, con l'assistenza di dette organizzazioni nazionali e di Agenzia delle Entrate - Riscossione o Riscossione Sicilia S.p.A., o Equitalia Giustizia SpA per una preliminare valutazione dell'argomento.

Art. 22 - Controlli a distanza

1. Le Parti stipulanti attiveranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300 del 1970 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ed anche dei pronunciamenti del Ministero del Lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.

2. La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

Art. 23 - Dichiarazione delle Parti

1. Le Parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un'apposita commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'articolo 5 del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

2. Le Parti, fatto salvo quanto previsto al punto 1 che precede, si danno atto che le procedure di informazione e consultazione a livello aziendale previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazioni di piani industriali, incontri annuali e semestrali, attuano ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al punto 1.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FABI
FIRST CISI
PISAC CGIL
UILCA

Indo Biondini

**CAPITOLO III
CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA AZIENDALE**

Art. 24 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Le richieste di rinnovo dei contratti medesimi devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dei contratti stessi.

3. Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dei contratti integrativi aziendali e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. I contratti integrativi intervengono tra l'Ente/Aziende e apposite delegazioni sindacali costituite - per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo di lavoro - da dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'organizzazione stessa, in numero non superiore a due.

5. Nel caso di organizzazione firmataria del presente contratto che, pur annoverando iscritti nell'Ente/Aziende, non abbia proprie rappresentanze sindacali nell'Ente/Aziende stesse, la delegazione di cui al comma precedente è costituita da dirigenti dell'organizzazione medesima in numero non superiore a tre con la partecipazione, in numero non superiore a due, delle lavoratrici/lavoratori dall'Ente/Aziende iscritti all'organizzazione interessata.

6. I nominativi dei componenti le delegazioni abilitate alla stipulazione del contratto integrativo aziendale - da designarsi secondo i criteri e le procedure interne di ciascuna organizzazione sindacale interessata - devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'Ente/Aziende ad opera delle organizzazioni stesse.

7. Nei casi in cui - per la contemporaneità delle trattative aziendali - dovessero emergere difficoltà temporali nel fornire all'Ente/Aziende e/o alle delegazioni sindacali aziendali

FABI
FIRST CISL
EISAC CGIL
UILCA

l'assistenza richiesta, le stesse parti prenderanno opportune intese per consentire ad Agenzia delle Entrate - Riscossione e/o a Riscossione Sicilia S.p.A. e/o Equitalia Giustizia SpA e/o alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni firmatarie interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

8. La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori si impegnano affinché le richieste in sede aziendale siano conformi a detti demandi.

9. Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- d) assistenza sanitaria;
- e) previdenza complementare;
- f) compensi di cui agli artt. 46 e 47.

10. Nei contratti integrativi aziendali vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

Dichiarazione delle Parti:

1. Le Parti confermano il proprio forte impegno affinché il premio aziendale abbia le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale ai sensi dell' art. 43 e ribadiscono la necessità di un fermo richiamo a tutti i soggetti coinvolti al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione integrativa aziendale previsti dal presente contratto nazionale.

2. Le Parti si danno atto che è stato raggiunto in data 30 luglio 2008 l'Accordo relativo alla Polizza Sanitaria di tutto il Gruppo Equitalia S.p.A., la cui copertura è stata negli anni rinnovata fino a coprire le annualità 2018-2019 per il personale di Agenzia delle entrate - Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA.; non trova conseguentemente applicazione la lettera d) del comma 9 relativa al demando alla contrattazione integrativa aziendale.

Pertanto la lettera d) del comma 9 riprenderà efficacia ove le Parti non abbiano provveduto, per il periodo successivo, a definire una copertura assicurativa al personale, ovvero nei casi di mancata copertura assicurativa.

[Area delle firme e dei loghi sindacali]

FABI
FIRST CISL
RISAC CGIL
UILCA

Raccomandazione

Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici/lavoratori, Agenzia delle Entrate – Riscossione, Equitalia Giustizia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A. raccomandano di voler sovvenire (se del caso anche in forma assicurativa) le lavoratrici/lavoratori dipendenti - che vi si trovino maggiormente esposti in ragione delle mansioni esplicate - dalle conseguenze di eventuali attività criminose svolte da terzi nei confronti dell'Ente/Aziende datrice di lavoro.

Art. 25- Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti - Controversie collettive aziendali

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.
3. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.
4. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede Agenzia delle Entrate – Riscossione ovvero, per quanto di riferimento, in sede Riscossione Sicilia S.p.A. entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dall'Ente/Aziende interessate e delle relative strutture sindacali.

[Handwritten signatures and stamps of the signatories]

FABI
FIRST CISL
RISAC CGIL
UILCA

Indirizzo

Le parti
F.lli
L.lli
A.lli

CAPITOLO IV
POLITICHE ATTIVE
PER L'OCCUPAZIONE

Premessa

Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità dell'organizzazione

In coerenza con tali obiettivi l'Ente/Aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, le lavoratrici/lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Per il periodo di vigenza del presente contratto l'Ente/Aziende non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente.

Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute fra le Parti in materia di occupazione, l'Ente/Aziende potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di Legge e di contratto.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti auspicano che in occasione dell'elaborazione dei piani industriali venga dedicata attenzione agli assetti, anche occupazionali, del sistema della riscossione nel Mezzogiorno d'Italia.

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

Art. 26 - Apprendistato professionalizzante

Premessa

In tema di apprendistato, le Parti hanno inteso disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (artt. 41-47) quale tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Inquadramento

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale di cui all'art. 95 del presente contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Trattamento economico

2. In tema di trattamento economico, qualora la lavoratrice/lavoratore venga assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nella 3ª area professionale 1º livello retributivo, troverà applicazione quanto previsto dall'articolo 41 in materia di salario di ingresso, per un periodo di 4 anni.

Durata

3. Il contratto di apprendistato ha una durata massima di tre anni.

Costituzione

4. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

Periodo di prova

5. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

Anzianità

6. Al termine dell'apprendistato, ove nessuna delle Parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ed il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Malattia e infortunio

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FABI
FIRST Cisl
32
FISAC CGIL
HILCA

7. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Ente/Aziende conservano il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore della lavoratrice/lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di comporto c.d. secco,
- 8 mesi in caso di comporto c.d. per sommatoria.

Raccomandazione

Agenzia delle entrate – Riscossione, Equitalia Giustizia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A. valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 58 del presente contratto.

Formazione

8. Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81 del 2015 in tema di formazione di base e trasversale e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'Ente/Aziende è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'Ente/Aziende, di 120 ore su base annua per la durata del triennio per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno l'Ente/Aziende interessato, o presso altra struttura di riferimento, anche ricorrendo ai finanziamenti di FBA previo accordo sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. d) del D.Lgs. n. 81 del 2015. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) il percorso formativo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita – ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. c) del D.Lgs. n. 81 del 2015 – la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate;

c) per la formazione degli apprendisti l'Ente/Aziende articolerà le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire. In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81 del 2015, le attività formative di base e trasversale, pari a 120 ore su base annua per la durata del triennio, dovranno perseguire obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

1) competenze relazionali:

- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;

- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;
- 2) competenze in materia di organizzazione ed economia:
- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro;
 - conoscere i principali elementi economici;
 - conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
 - conoscere il contesto di riferimento;
- 3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
 - conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
 - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- 4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
 - conoscere i principali fattori di rischio;
 - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà – di massima – effettuata nel primo anno.

Le attività formative professionalizzanti e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto dell'Ente/Aziende;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le modalità definite dalla normativa in materia;

e) al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del CCNL in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

Documentazione

9. Al termine del contratto di apprendistato, l'Ente/Aziende rilasciano alle lavoratrici/lavoratori la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

Criteri di computo degli apprendisti

10. Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dalla vigente normativa sulle libertà sindacali.

Rinvii

11. Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai comuni che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo X (Addestramento-Formazione) e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale.

Art. 27 - Somministrazione di lavoro

1. Il numero delle lavoratrici/lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'Ente/Aziende non può superare il 5% del personale dipendente dall'Ente/Aziende medesimi con contratto a tempo indeterminato. La predetta percentuale è pari all' 8% per le aziende che occupino fino a 200 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

2. Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2015 le Parti definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione alle lavoratrici/lavoratori interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'Ente/Aziende (premio aziendale).

3. Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/2015 i prestatori di lavoro interessati hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore della riscossione per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.

Normativa applicabile

2. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

a) Assenze e ferie

Nei confronti delle lavoratrici/lavoratori il cui orario di lavoro sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale la lavoratrice/lavoratore interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 56.

Nelle giornate semifestive, le lavoratrici/lavoratori a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

L'Ente/Aziende provvedono ad un addestramento delle lavoratrici/lavoratori, appartenenti alle tre aree professionali assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno. Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 108, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai commi 14 e 15 che seguono.

c) Anzianità

Al fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Norma transitoria

In relazione a quanto previsto dalla presente lett. c), nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario i periodi trascorsi a tempo parziale, l'Ente/Aziende dovranno riconsiderare tali periodi per intero.

Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° gennaio 2002.

d) Agevolazioni per motivi di studio

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 61 del presente contratto o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

- alle lavoratrici/lavoratori che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;
- i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa;

e) Formazione professionale

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applica l'art. 72 del presente contratto proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il

pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro la lavoratrice/lavoratore ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'Ente/Aziende.

Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

3. I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati tra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore a tempo indeterminato ovvero a termine.

4. L'Ente/Aziende, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive possono accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio o assumere lavoratrici/lavoratori a tempo parziale.

5. L'Ente/Aziende - purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra - accolgono prioritariamente le domande di quelle lavoratrici/lavoratori in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere alla Direzione dell'Ente/Aziende che gli vengano forniti chiarimenti.

6. L'Ente/Aziende favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate dalle lavoratrici/lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

7. L'Ente/Aziende comunicano agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnova annualmente l'informativa in caso di variazioni.

8. Il numero dei rapporti a tempo parziale, salvo diversi accordi in sede aziendale, non può superare le seguenti percentuali:

- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

9. Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo delle lavoratrici/lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Prevalenza nelle mansioni

10. In deroga a quanto disposto dall'art. 92, comma 7 del presente contratto ed ai fini ivi previsti, nei confronti della lavoratrice/lavoratore a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of various unions and organizations.]

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

Trattamento economico

11. Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (includendo indennità, compensi vari e premio aziendale) contrattualmente prevista per la lavoratrice/lavoratore ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

12. Se la lavoratrice/lavoratore è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

13. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta alla lavoratrice/lavoratore a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art.89.

15. Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al comma 23 - viene fissato secondo i seguenti criteri:

a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1ª area professionale, o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;

b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.

c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

d) alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orari o ex art. 62 del CCNL 12 luglio 1995 e viene attribuita, a far tempo dal 1° gennaio 2002, un'ulteriore riduzione di orario proporzionata al minore orario effettuato, rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo.

Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venire richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art. 108, del presente CCNL:

- operazione di quadratura contabile e di chiusura;
- Interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

In alternativa al compenso per lavoro supplementare la lavoratrice/lavoratore può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 108 del presente contratto.

È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 108 del presente CCNL.

Chiarimento delle parti

Le Parti chiariscono che la paga oraria per le prestazioni supplementari deve corrispondere a quella del lavoratore a tempo pieno con lo stesso inquadramento.

Rotazioni

16. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3^a area professionale e nella 2^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere all'Ente/Aziende, dopo tre anni di adibizione con orario ridotto alle medesime mansioni (sei anni per le lavoratrici/lavoratori addetti alle mansioni di cassa) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

17. L'Ente/Aziende valuteranno la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

18. Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, la lavoratrice/lavoratore interessato viene assegnato - all'atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno - alla stessa unità produttiva.

19. L'Ente/Aziende accoglieranno, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive le richieste della lavoratrice/lavoratore di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

20. Comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, la lavoratrice/lavoratore - sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni - può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

21. Nell'eventualità che l'Ente/Aziende - tenendo anche conto della manifestata disponibilità della lavoratrice/lavoratore ad un eventuale trasferimento, da intendersi effettuato a sua richiesta - ritengano la domanda accoglibile, comunicherà all'interessato tempi e condizioni per il ripristino del suo rapporto a tempo pieno: l'interessato ha facoltà di chiedere alla Direzione stessa un colloquio nel quale esporre le proprie considerazioni in argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

22. Comunque l'Ente/Aziende considereranno l'opportunità di accogliere le richieste di rientro a lavoro a tempo pieno, avanzate dalle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale, prioritariamente rispetto all'adibizione di altro lavoratore/lavoratrice a tempo pieno alle stesse mansioni svolte dalla lavoratrice/lavoratore a tempo parziale e nella stessa unità produttiva.

Intese aziendali

23. Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'Ente/Aziende e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze dell'Ente/Aziende, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo dal presente contratto nazionale:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai comma 14 e 15 che precedono;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

* * *

24. La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Art. 29 – Telelavoro

1. Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

2. Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

Tipologie

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: FAB, FIRST CISA, ESAC CGIL, and ILCA.]

3. Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati dall'Ente/Aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

Costituzione del rapporto di lavoro

5. L'Ente/Aziende possono assumere lavoratrici/lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.

6. Nel primo caso l'Ente/Aziende devono precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

7. Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, la lavoratrice/lavoratore ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali.

L'Ente/Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolgono la richiesta.

Prestazione lavorativa - Trattamento economico

8. La prestazione lavorativa della telelavoratrice/lavoratore si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'Ente/Aziende sono tenute a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore interessato.

9. La telelavoratrice/lavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'Ente/Aziende, d'intesa con l'interessato.
In caso di impossibilità la telelavoratrice/lavoratore è tenuta a darne tempestiva e motivata comunicazione all'Ente/Aziende.

10. Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per la lavoratrice/lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

11. L'Ente/Aziende devono far conoscere alla telelavoratrice/lavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione.

L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of various unions and organizations.]

FABI
FIRST CISL
41
RISAC CGIL
UILCA

12. La telelavoratrice/lavoratore ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

Rientri in azienda - Formazione

13. L'Ente/Aziende, per esigenze di servizio, possono chiamare la telelavoratrice/lavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

14. Devono concordarsi fra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore rientri periodici presso l'Ente/Aziende.

15. L'Ente/Aziende forniscono alla telelavoratrice/lavoratore una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratrici/lavoratori.

16. Nel caso di rientro definitivo nell'Ente/Aziende con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'Ente/Aziende procedono ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

Diritti sindacali - Valutazioni e informative

17. Le telelavoratrici/lavoratori hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione delle telelavoratrici/lavoratori alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. L'Ente/Aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.

18. I dati raccolti dall'Ente/Aziende per verificare il rispetto dei doveri della telelavoratrice/lavoratore e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

19. L'Ente/Aziende devono informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

20. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'Ente/Aziende hanno facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

21. Nell'ambito dell'incontro annuale l'Ente/Aziende forniscono un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rendono disponibile ad

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: "FABI", "FIRST CIS", "42/94", "PSAC CGH", "ILCA", and "SAC di...".]

esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'Ente/Aziende provvedono ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'Ente/Aziende provvedono comunque a dotare la lavoratrice/lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'Ente/Aziende che si fanno carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in azienda della lavoratrice/lavoratore.

23. Le postazioni e le attrezzature sono fornite alla lavoratrice/lavoratore in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

24. Nei confronti della telelavoratrice/lavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto delle specificità della prestazione.

Sperimentalità della disciplina

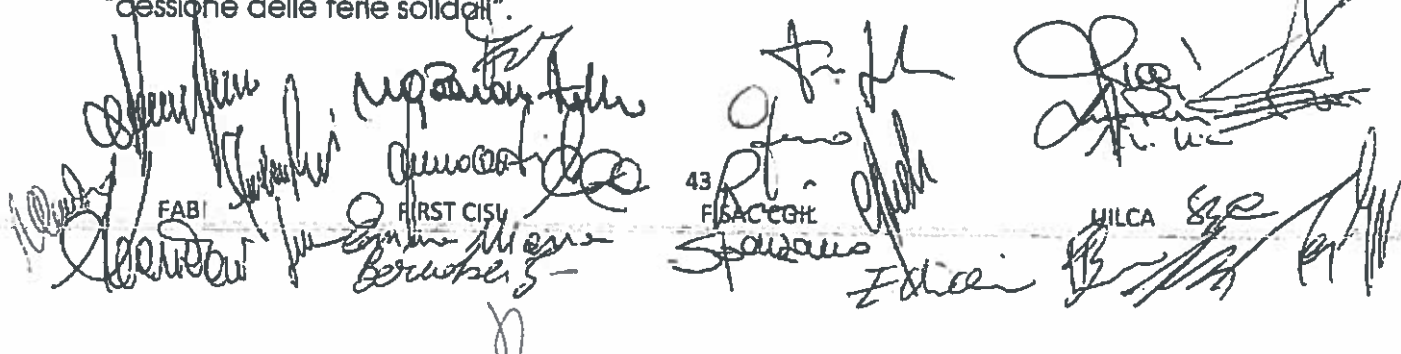
25. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia, anche in vigenza del presente contratto.

Art. 30 – Work Life Balance

Le Parti, consapevoli che l'investimento in valorizzazione del capitale umano implicherà sempre più l'individuazione di modalità di conciliazione del tempo di vita e lavoro, convengono di introdurre, con il presente rinnovo, strumenti atti a favorire il "lavoro agile".

In ragione di ciò, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL per predisporre nuove misure spazio temporali della prestazione lavorativa (c.d. "smart working") da attivarsi in via sperimentale.

Analogamente, entro 90 giorni, le Parti, allo scopo di fornire alle lavoratrici/lavoratori strumenti di flessibilità per fronteggiare esigenze di assistenza ai familiari che necessitano di cure costanti, convengono l'introduzione dell'istituto della c.d. "cessione delle ferie solidali".



 FABI
 FIRST CISL
 43
 FISAC CGIL
 UILCA

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che in data 10 gennaio 2019 è stato sottoscritto a livello di Settore l'Accordo Quadro in materia di "smart working" (Appendice 7)

Art. 31 - Periodo di prova

1. Il periodo di prova deve risultare sempre dalla comunicazione di assunzione e non può superare i tre mesi.
2. Per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova oltre il termine sopra previsto.
4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.
5. Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore, devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio; nel caso invece di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Ente/Aziende devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino alla fine del mese in corso.
6. Il servizio prestato nel periodo di prova, durante il quale si applicano le norme del presente contratto con le eccezioni di cui al quarto comma del presente articolo, è computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.
7. Compiuto il periodo di prova, la lavoratrice/lavoratore s'intende confermato in servizio e deve essere iscritto da parte dell'Ente/Aziende, qualora previsto, con decorrenza dalla data di assunzione in prova, al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle aziende del servizio della riscossione, a norma dell'art. 8 della Legge 2 aprile 1958, n. 377, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di Legge.
8. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso l'Ente/Aziende per almeno 3 mesi.
9. Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto

Kuro Baurmann

CAPITOLO V
DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE -
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 32 - Obblighi delle Parti

1. Il personale, nell'esplorazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

2. Il personale ha il dovere di dare all'Ente/Aziende, nell'applicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva e intensa, secondo le direttive dell'Ente/Aziende stesse e le norme del presente Contratto. Il personale ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa. La lavoratrice/lavoratore è tenuto ad osservare il segreto d'ufficio e gli è fatto divieto di svolgere attività contrarie all'Ente/Aziende. Gli è fatto altresì divieto di interessarsi di pratiche di ufficio per conto di terzi ed è tenuto a notificare all'Ente/Aziende, l'eventuale esistenza di altro suo impiego o incarico.

3. L'Ente/Aziende devono porre la lavoratrice/lavoratore in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'Ente/Aziende stessa con riferimento specifico alle mansioni che la lavoratrice/lavoratore medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.

5. Le assenze devono essere giustificate all'Ente/Aziende senza ritardo.

6. Le assenze non giustificate saranno passibili di provvedimenti disciplinari.

7. Le assenze ingiustificate protratte oltre quindici giorni consecutivi costituiscono giustificato motivo di licenziamento della lavoratrice/lavoratore, salvo che la mancata giustificazione sia dovuta a comprovata circostanza di forza maggiore.

8. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'Ente/Aziende ogni mutamento di residenza e domicilio.

9. Al personale è vietato in particolare di:

45
 FABI
 FIRST CISL
 FSAC CGIL
 UILCA

- a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'Ente/Aziende, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'Ente/Aziende o incompatibile con i doveri di ufficio;
- b) accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratrice/lavoratore addetto al servizio della riscossione dei tributi ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- c) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- d) entrare o trattenersi nei locali dell'Ente/Aziende fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

10. L'Ente/Aziende possono disporre che il personale inquadrato nella 1^a e nella 2^a area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'Ente/Aziende stesse forniscono all'interessato.

11. Per l'assunzione l'Ente/Aziende possono chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

Art. 33 - Servizio di cassa e gestione di valori

1. I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori alla apertura dello sportello.
2. Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di denaro o valori ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione degli stessi ad esso affidati.
3. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi dell'Ente/Aziende di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni perché provvedano a destinarli alla pubblica assistenza.
4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'Ente/Aziende che, dopo aver sentito l'interessato, valutano i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.
5. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Ente/Aziende non abbiano messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Art. 34 - Reperibilità e intervento

46
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

Kaplan-Burstein

enti appartenenti a
per l'estrazione di
ici; addetti a servizi
alla residenza solo
la loro reperibilità e

1. L'Ente/Aziende hanno facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza); in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.
2. Al personale di cui al comma che precede spettano:
 - il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
 - € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
 - limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 89.
3. L'Ente/Aziende provvederanno a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito delle lavoratrici/lavoratori designati dall'Ente/Aziende stesse verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 35 - Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale

1. La lavoratrice/lavoratore il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'Ente/Aziende. Analogo obbligo incombe sulla lavoratrice/lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.
2. Qualora l'Ente/Aziende in relazione a quanto previsto dall'art. 77, lett. c) e d) intendano rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto alla lavoratrice/lavoratore interessato.
3. L'Ente/Aziende possono anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio della lavoratrice/lavoratore interessato per motivi cautelari.
4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto alla lavoratrice/lavoratore interessato e può essere mantenuto dall'Ente/Aziende per il tempo dalle medesime ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.
5. La circostanza che la lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'Ente/Aziende, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

comma.

FBI

FIRST CIL

FISAC CGIL

divenuta irrevocabile
per motivi cautelari, vi
ri o le successive fasi
prevista dal secondo

6. La lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio, ai sensi del comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

7. Anche durante il periodo di allontanamento della lavoratrice/lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'Ente/Aziende che per la lavoratrice/lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 77.

Nota a verbale

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'articolo 33 del CCNL 12 dicembre 2001.

Art. 36 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

1. Qualora nei confronti della lavoratrice/lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale sono a carico dell'Ente/Aziende, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

2. Nei casi di cui sopra, alla lavoratrice/lavoratore che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti della lavoratrice/lavoratore, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Ente/Aziende.

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nel comma da 2 a 7 dell'art. 35.

5. La lavoratrice/lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Ente/Aziende.

6. Le garanzie e le tutele di cui al primo ed al terzo comma del presente articolo si applicano alla lavoratrice/lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di Legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

Nota a verbale

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including:

- Stamps: FABI, FIRST CISA, 48, FISAC CGIL, ILCA.
- Signatures: Various handwritten signatures, including one that appears to be "FABI" and another that appears to be "FIRST CISA".

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'articolo 34 del CCNL 12 dicembre 2001.

Art. 37 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, e con modalità non in contrasto con il disposto dell'art. 3 comma 59 della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, l'Ente/Aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e delle altre lavoratrici/lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

Dichiarazione delle Parti

In relazione a quanto sopra ed al disposto dell'art. 3 comma 59 della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, le Parti convengono sulla necessità di esaminare congiuntamente, successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL, gli eventuali orientamenti e chiarimenti legislativi in materia di copertura della responsabilità civile verso terzi di tutte le lavoratrici/lavoratori esposti al rischio suddetto.

Art. 38 - Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Ente/Aziende, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, possono disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice/lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Art. 39 - Estinzione dell'azione disciplinare

1. L'azione disciplinare si estingue con le dimissioni del dipendente se accettate dall'Ente/Aziende.

FABI

FIRST Cisl

49

ISAC CGH

UILCA

Pol. Bureau -

Lee Street
F. J. Jones

qual



ù

Hill
 Geo. C. Hill
 Morgan Tenth
 and James C. Hill
 FIRST CIL
 and Mrs. Mary
 Bernard S.

50
FBI
SEARCHED
SERIALIZED
INDEXED
FILED

CAPITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 40 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

1. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2016 ed il 31 dicembre 2017 viene riconosciuto un importo sotto forma di "una tantum" (v. Tab. A allegata in All. 1)

Tale importo:

- è computato pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi. Tale esclusione opera anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;
- viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2018, ed è utile dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede

2. Per il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate (Tab. B - Allegato 2).

3. L'assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12 dicembre 2001 è rivalutabile sulla base dell'incremento di seguito indicato.

- 1° gennaio 2018: 5,25%

4. Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (All. 3).

5. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

Norma Transitoria

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2016 e la data di stipulazione del presente CCNL, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex D.M. 24 novembre 2003, n. 375 successivamente sostituito dal Decreto Interministeriale n. 95439 del 18 aprile 2016.

FABI

FRST CISL

51
FISAC CGIL

UKCA

Con riferimento all'erogazione della "Indennità di vacanza contrattuale" per gli anni 2015-2016-2017 le Parti, nel prendere atto che gli Incontri tenuti tra le medesime non hanno fornito indicazioni condivise sulla loro erogazione, convengono che con la definizione del rinnovo contrattuale verranno corrisposte le somme dovute per gli anni di riferimento secondo quanto riportato nella medesima Tabella D in allegato 2). Le Parti pertanto riconoscono di avere dato piena attuazione alle norme previste in materia dall'art. 8 del CCNL.

Art. 41 - Livello retributivo di inserimento professionale

Allo scopo di favorire nuova occupazione secondo criteri di sostenibilità, alla lavoratrice/lavoratore assunto nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, è attribuito uno stipendio nelle misure indicate nella Tab. C dell'allegato 2 per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione.

Trascorsi quattro anni dall'assunzione, alle suddette lavoratrici/lavoratori verrà attribuito il trattamento economico corrispondente a quello della terza area professionale, primo livello.

Durante tale quadriennio, quale compensazione, l'Ente/Aziende verseranno una maggior contribuzione a titolo di previdenza complementare pari all' 0,5%, rispetto a quella prevista dagli accordi tempo per tempo vigenti.

Al termine del quadriennio di inserimento, le lavoratrici/lavoratori interessati beneficeranno della contribuzione per la previdenza complementare tempo per tempo prevista per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2015

Art. 42 - Tredicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità e, ove spettino:

- compensi di cui agli artt. 46, 47 e 48 per la quota parte considerata retribuzione;

2. I compensi, indicati nel precedente comma, sono computati sulla media degli ultimi 12 mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso).

FABI

FIRST Cisl

FISAC CGIL

UILCA

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

4. Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

5. Ai fini di cui sopra, nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

Art. 43 - Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 24 del presente CCNL presso Agenzia delle entrate – Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA e Riscossione Sicilia SpA, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di efficienza di cui le medesime dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'Ente/Aziende, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

2. L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, l'Ente/Aziende e le Segreterie nazionali, si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, per la ricerca di soluzioni condivise.

3. Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo:

- a) indicatori di redditività
- b) indicatori di efficienza
- c) indicatori di produttività
- d) indicatori di qualità (a titolo solo esemplificativo, indicatori di soddisfazione del contribuente) definiti a livello aziendale (determinazione a livello locale)
- e) indicatori di rischiosità.

4. L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

5. Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite nel medesimo accordo a livello aziendale.

6. Nel caso di un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni laddove queste ultime imputate al risultato ordinario - non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

7. Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel trattamento di fine rapporto - nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo - viene definita a livello di Ente/Aziende.

8. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

9. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

10. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

Art. 44 - Premio Variabile di risultato sostitutivo del Premio Aziendale e del Sistema incentivante

1. Su iniziativa dell'Ente/Aziende le Parti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 24 in tema di contrattazione di secondo livello, possono prevedere, con specifico accordo, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante di cui agli artt. 43 e 52 del CCNL, un unico premio variabile di risultato da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.

2. Tale elemento retributivo dovrà presentare i caratteri di variabilità e di effettiva correlazione ai risultati dell'Ente/Azienda.

Art. 45 - Indennità modali

1. Al personale adibito in via prevalente e continuativa al maneggio di contanti o valori, è dovuta una indennità di rischio, nei casi, nelle misure mensili e con i criteri di cui alle tabelle allegare (All. n. 5).

FABI

FIRST CISK

FISAC CGIL

UILCA

2. Detta indennità cessa con il cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, che non sia dovuto a ferie o a malattia.

3. Alle lavoratrici/lavoratori che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per la lavoratrice/lavoratore sostituito.

4. Nel contratto integrativo verrà stabilita l'indennità di rischio per coloro che facciano servizio saltuario di cassa.

5. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nelle tabelle allegate (All. n. 3).

6. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nelle tabelle allegate (All. n. 4).

Art. 46 - Compensi agli ufficiali

1. Alle lavoratrici/lavoratori con mansioni di ufficiale della riscossione è attribuito un compenso pari al 100% delle tabelle allegate (all. n. 8) per le riscossioni quietanzate a saldo in via esecutiva ovvero per quelle conseguite a saldo per effetto del pignoramento o per eventuali successivi atti esecutivi.

2. Tale trattamento, che per il 60% costituisce retribuzione ad ogni effetto e per il residuo 40% costituisce rimborso spese, assorbe eventuali percentuali fissate nel contratto integrativo, sulla base del rinvio contenuto nella disciplina contrattuale nazionale precedente, in misura inferiore e quale unico compenso previsto per i suddetti lavoratori con mansioni di ufficiale della riscossione.

3. Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove siano stabilite forme indennitarie, anche connesse a partecipazione ai diritti per atti esecutivi, ovvero di integrazione di rimborso spese, ovvero erogazioni comunque previste in aggiunta al trattamento economico tabellare nazionalmente fissato per gli ufficiali della riscossione.

Art. 47 - Compensi ai messi

1. Alle lavoratrici/lavoratori con mansioni di messo notificatore è attribuito un compenso di € 0,06 per ogni atto effettivamente notificato mediante consegna da parte dei medesimi.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: FABI, FIRST CISL, 53, FISAL COIL, and UILCA.]

2. Tale trattamento, che per il 60% costituisce retribuzione ad ogni effetto e per il residuo 40% costituisce rimborso spese, assorbe eventuali compensi della stessa natura fissati nel contratto integrativo in misura inferiore per le suddette lavoratrici/lavoratori con mansioni di messo notificatore per gli atti notificati.

3. Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove siano stabilite forme indennitarie ovvero di integrazioni di rimborso spese, ovvero erogazioni comunque previste in aggiunta al trattamento economico tabellare nazionalmente fissato per i messi notificatori.

Art. 48 - Legge 2 aprile 1958 n. 377, art. 13 - Compensi

Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, quarto comma, Legge 2 aprile 1958, n. 377, il 60% dei compensi corrisposti agli ufficiali della riscossione e ai messi notificatori, quando siano dovuti per effetto di norme collettive nazionali ovvero per effetto di norme del contratto integrativo, costituisce ad ogni effetto retribuzione, il residuo 40% costituisce il rimborso spese.

Art. 49 - Compensi per adibizione alla notifica

1. Gli ufficiali della riscossione possono essere adibiti anche alla notifica degli atti. In tal caso compete loro il compenso dovuto ai messi notificatori.

2. Detto compenso non spetta nel caso che l'ufficiale della riscossione, per l'attività di cui al 1° comma, sia già diversamente retribuito.

Art. 50 - Trattamento economico nei contratti integrativi aziendali

Nel contratto integrativo aziendale il trattamento economico dei messi notificatori può essere determinato mediante un compenso fisso per ogni atto notificato.

Art. 51 - Buono pasto

1. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i "quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 106, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa intermedia, un "buono" per la consumazione del pasto secondo quanto previsto nell'Accordo stipulato il 10 gennaio 1991.

2. Detto "buono pasto" viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente già riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

3. Il "buono pasto" non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

FABI
FIRST CISL
56
FISAC CGIL
UILTRA

Art. 52 - Sistema incentivante

1. L'Ente/Aziende possono prevedere l'istituzione di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 43.

2. L'Ente/Aziende stabiliscono l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori quali strutture centrali o sportelli, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

3. Nella determinazione dei premi l'Ente/Aziende devono tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'Ente/Aziende si rendono disponibili, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati.

Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni l'Ente/Aziende possono comunque adottare i provvedimenti deliberati.

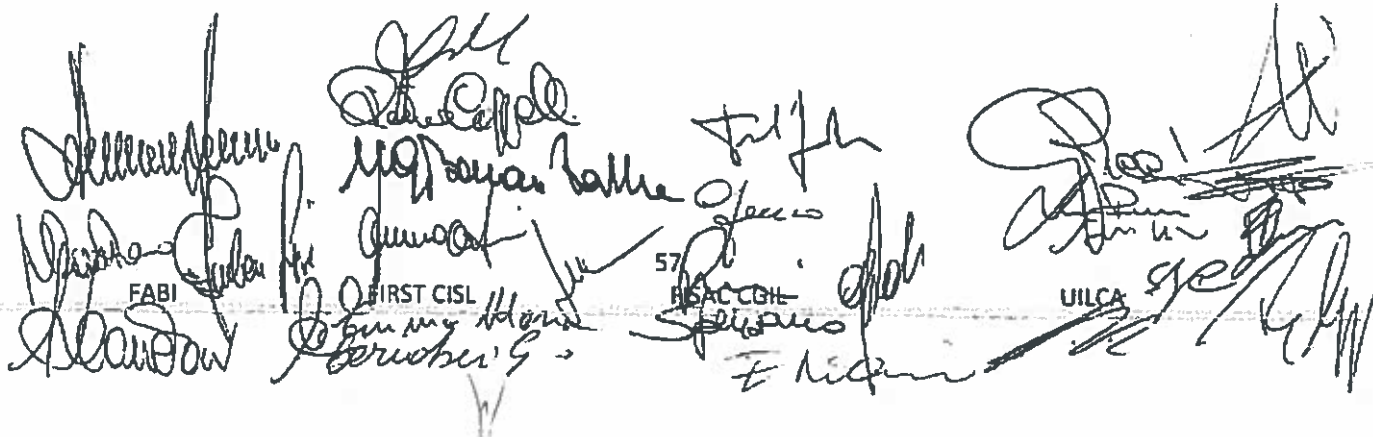
5. L'Ente/Aziende devono comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati alle lavoratrici/lavoratori interessati.

7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'Ente/Azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'Ente/Aziende stesse devono segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che siano previsti, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità.



 FABI
 FIRST CISL
 57
 RSAC CGIL
 UILCA

KF

Indirizzo

Art. 53 - Distinzione delle "piazze"

A tutti i fini del presente contratto, per la distinzione delle piazze in rapporto alla popolazione, si fa riferimento ai dati sulla popolazione residente, pubblicati a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica, relativi al 31 dicembre di ogni anno.

Le parti
Rinnovo

Le parti
Rinnovo

FABI
FIRST CISL
58
FISC CGIL
LIRCA

CAPITOLO VII
RIPOSO SETTIMANALE,
FESTIVITÀ E FERIE

Art. 54 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

1. Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di Legge che regolano la materia.
2. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.
3. L'Ente/Aziende operanti nel Comune di Roma provvederanno ad informare preventivamente gli organismi aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto circa il numero dei dipendenti che nella piazza medesima saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo.
A tal riguardo l'Ente/Aziende daranno la precedenza - compatibilmente con le necessità operative - al personale che si sia dichiarato disponibile.
4. In considerazione della vigente disciplina di Legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'Ente/Aziende hanno facoltà di riconoscere, d'intesa con la lavoratrice/lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 4 del presente articolo non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135.

Art. 55 - Ferie

1. La lavoratrice/lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.
2. **Aree professionali:** La durata delle ferie del personale è stabilita come segue - con oltre 10 anni di anzianità: giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità: giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni: giorni 20 lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3° area professionale, 4° livello retributivo).

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

22

Karlo B. ...

Lee / Mark ...

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione la lavoratrice/lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per le lavoratrici/lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.

AB

3. **Quadri direttivi:** A far tempo dal 1° gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'Ente/Aziende con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni.

Alle lavoratrici/lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'Ente/Azienda, confermati alla lavoratrice/lavoratore e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore.

5. L'Ente/Aziende, solo per particolari esigenze di servizio, possono dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza alle lavoratrici/lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

7. L'Ente/Aziende possono richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che la lavoratrice/lavoratore dimostri di aver sostenuto.

8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'Ente/Azienda nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui la lavoratrice/lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'Ente/Aziende valutano la possibilità di consentire alla lavoratrice/lavoratore, il cui

ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

12. Durante il periodo di ferie compete alla lavoratrice/lavoratore l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 46, 47 e 48 viene determinata in base alla media "ragguagliata a mese" delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi 12 mesi.

13. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla lavoratrice/lavoratore che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).

14. Nel caso che la lavoratrice/lavoratore sia cessato dal servizio nel corso dell'anno ed abbia usufruito di ferie per un periodo maggiore di quello al medesimo spettante in proporzione dei mesi di servizio prestato, gli verrà trattenuta dalla liquidazione una somma corrispondente a tanti dodicesimi della retribuzione del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio interi non prestati nell'anno.

15. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

16. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dalla lavoratrice/lavoratore immediatamente denunciati all'Ente/Aziende.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 13 del presente articolo, non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135.

Art. 56 - Permessi per ex festività

1. Al lavoratore/lavoratrice spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente prestabilito per il medesimo;
- che la lavoratrice/lavoratore abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

2. I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio -14 dicembre di ogni anno.

[Area dei firmatari con firme e sigle sindacali: FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UIL]

Luigi Bernardini

3. La richiesta di fruizione dei permessi va effettuata con un congruo preavviso; ove la lavoratrice/lavoratore intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero – anche se disgiuntamente dalle ferie medesime in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie.

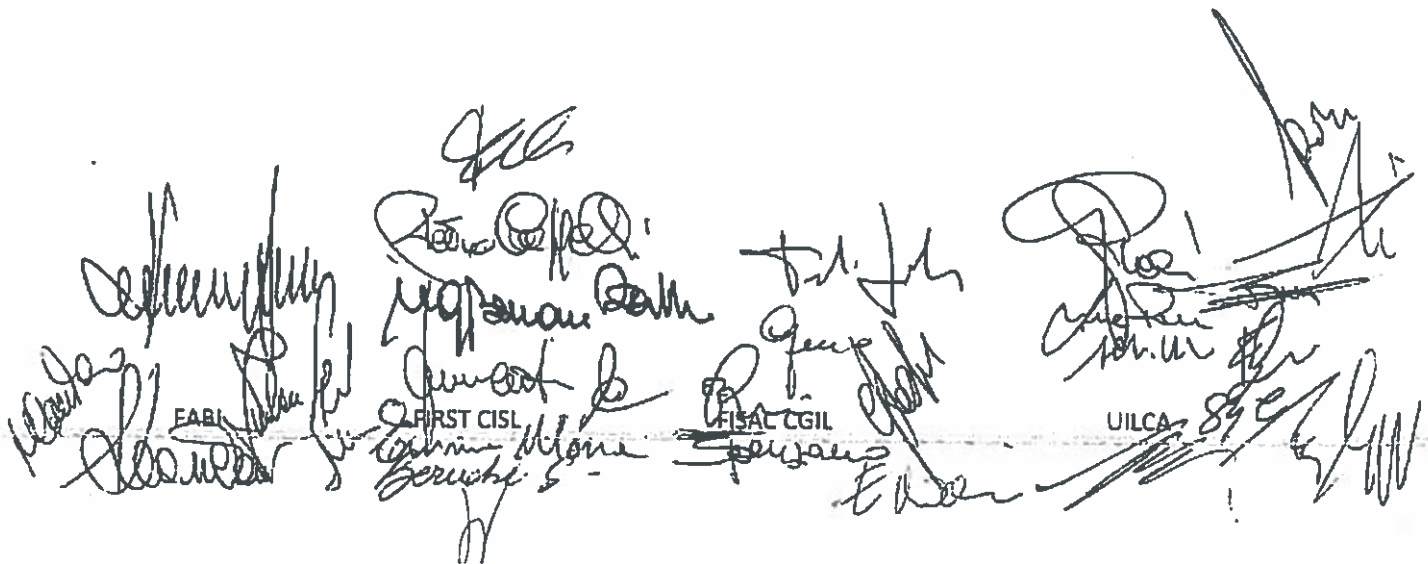
4. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

6. Ai fini di cui al primo comma del presente articolo, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della Legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 5 del presente articolo, non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135.



 FABI
 FIRST CISL
 FISAL CGIL
 UILCA

CAPITOLO VIII
POLITICHE SOCIALI E
DI SALUTE E SICUREZZA

Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di Legge e contrattuali.

Art. 57 - Permessi per motivi personali o familiari –
Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'Ente/Aziende concedono per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.
2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'Ente/Aziende possono accordare adeguati periodi di congedo, determinando se - e per quale durata - debba corrispondere il trattamento economico.
3. L'Ente/Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconoscono alla lavoratrice/lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1, art. 69 del presente contratto fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.
4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, l'Ente/Aziende accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.
5. L'Ente/Aziende valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.
6. In occasione del matrimonio o di unione civile ai sensi alla Legge 20 maggio 2016, n. 76 viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

Raccomandazione

FABLO

FIRST CISL

63

FISAC CGIL

UILCA

L'Ente/Aziende valuteranno la concessione dell'eventuale congedo per gravi motivi di indole privata previsto nel secondo comma del presente articolo, nel caso di situazioni provatamente accertate e meritevoli di considerazione, di lavoratori tossicodipendenti che si sottopongono ad effettiva cura riabilitativa.

Art. 58 - Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Ente/Aziende conservano il posto e l'intero trattamento economico alla lavoratrice/lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'Ente/Aziende con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), malattie cronico-degenerative, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. In caso di malattia di carattere oncologico, i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

6. Ai fini di quanto previsto dal comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.

7. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui la lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne sia entrato in possesso dei requisiti di Legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data; se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

8. Durante i predetti periodi di assenza compete alla lavoratrice/lavoratore la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai dipendenti con mansioni di ufficiali della riscossione e di messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 46, 47 e 48 determinate in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

9. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

10. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'Ente/Aziende con deduzione di tutte le somme che la lavoratrice/lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

11. L'Ente/Aziende signaleranno con un mese di anticipo alle lavoratrici/lavoratori interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

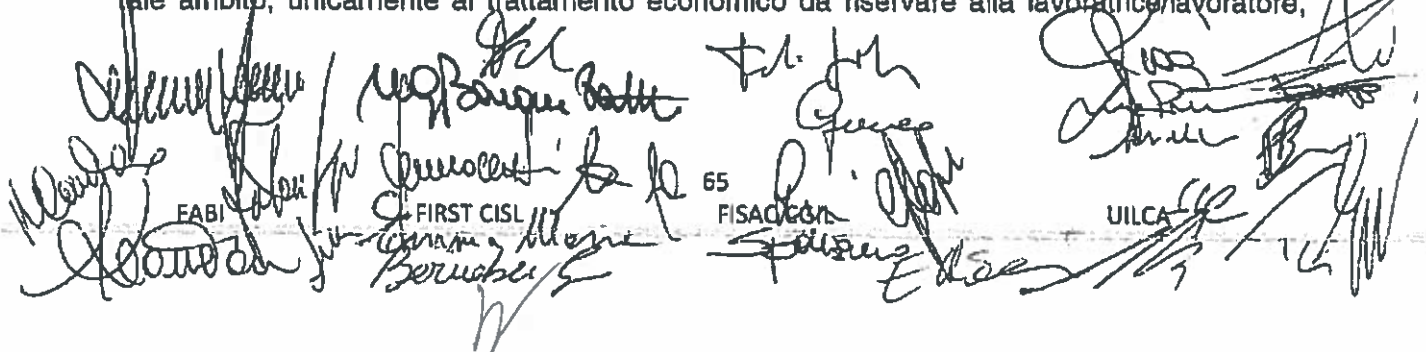
12. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati la lavoratrice/lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

13. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dalla lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

14. Le lavoratrici/lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorire la riabilitazione e il recupero sociale.

Chiarimento a verbale

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare alla lavoratrice/lavoratore,


 FABI
 FIRST CISL
 FISACCON
 UILCA

senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

Esempi a verbale:

1. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.

2. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

Raccomandazione

L'Ente/Aziende valuteranno con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Art. 59 - Maternità

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla lavoratrice/lavoratore compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dall'Ente/Aziende per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

3. Ove, durante il periodo di astensione obbligatoria, interviene una malattia, si applica l'articolo che precede, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

4. Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including:

- FABI
- FIRST CISL
- 66
- FISACRIS
- UILCA

mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

Art. 60 - Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.
2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di ferie, di malattia e di preavviso.
3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'Ente/Aziende al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.
4. Il dipendente deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
5. La mancata ripresa del servizio entro detto termine costituisce giusta causa di licenziamento salvo il caso di forza maggiore.
6. Al dipendente chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:
 - per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
 - per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi : 85,09% della voce stipendio;
 - per il 3° livello dei quadri direttivi :
 - 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001;
 - 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.
 - per il 4° livello dei quadri direttivi :
 - 89,00% della voce stipendio;
 - 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.
7. Per quanto concerne, invece, gli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per ogni scatto maturato, l'omonima voce "scatti di anzianità", con l'esclusione pertanto dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".
8. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei dipendenti che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

FABI

FIRST CISL

67

FISACCD

UILCA

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dall'art. 1929 del D.Lgs. 15 marzo 2010 n. 66.

Art. 61 - Lavoratrici/lavoratori studenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le lavoratrici/lavoratori studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere, a richiesta, di essere assegnati, per coloro che sono adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.

2. Alle lavoratrici/lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti - oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame - anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, alle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

3. Alle lavoratrici/lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 giorni lavorativi.

4. Sono inoltre concessi permessi giornalieri retribuiti alle lavoratrici/lavoratori che sostengono gli esami per l'abilitazione alle funzioni di ufficiale della riscossione per il tempo strettamente necessario per tali esami nonché per raggiungere la sede degli esami medesimi e per il relativo rientro; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione con almeno 5 giorni di anticipo.

5. Alle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali - con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale

competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni - più uno - di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

6. È inoltre in facoltà delle lavoratrici/lavoratori di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università: laurea e laurea magistrale) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 gg. di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno trenta giorni di anticipo.

7. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quinto e sesto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratrici/lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva l'Ente/Aziende sono tenute ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze - per motivi di studio - pari al 5% del numero delle lavoratrici/lavoratori della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza alle lavoratrici/lavoratori studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, alle lavoratrici/lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

8. Alle lavoratrici/lavoratori che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola secondaria di secondo grado, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 133,51.

9. Alle lavoratrici/lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- € 136,35 al conseguimento della laurea;
- € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale.

10. Le lavoratrici/lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 5°, 6° e 9° comma del presente articolo trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali.

Norma transitoria

Nel confronti delle lavoratrici/lavoratori studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 65 del CCNL 12 dicembre 2001, fatto salvo l'adeguamento degli importi di cui al comma 9 del citato art. 65 nelle seguenti misure: alle lavoratrici/lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo il richiamato ordinamento viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 221,57. Tale premio compete nella misura

di € 136,35, a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1 gennaio 2002, una c.d. laurea breve di durata triennale.

Impegno delle parti

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 62 - Borse di studio

1. Ai figli o persone equiparate - a carico delle lavoratrici/lavoratori secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) € 216,91 agli studenti universitari.

2. Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di € 51,65 e di € 77,47 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa.

3. Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari, che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

4. Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del dipendente - secondo i suesposti criteri - a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

5. La corresponsione delle provvidenze - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento.

6. Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20.

Paula Burdick

Lee H. West

esente
marzo
nza tra
na che

Nei confronti dei figli o persone equiparate a carico delle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 66 del CCNL 12 dicembre 2001.

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'Ente/Aziende per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

2. I trattamenti di cui sopra non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso l'Ente/Aziende, salvo l'adequamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

3. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere previdenziale o assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

[Handwritten signature]

In relazione alle intese sottoscritte in materia di Assistenza sanitaria in data 6 giugno 2017 la somma indicata al comma 1 del presente articolo deve considerarsi assorbita fino a concorrenza dagli importi superiori eventualmente concordati e attualmente vigenti nell'Ente/Aziende.

concorrenza dagli importi superiori eventualmente concordati e attualmente vigenti nell'Ente/Aziende.

[Handwritten signatures and stamps follow]

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UIL

Art. 64 - Long Term Care

1. Le Parti stipulanti il presente contratto avevano convenuto di introdurre con decorrenza 1° gennaio 2008 una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevedibili ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura sarebbe stata garantita per il personale dipendente del settore della riscossione attraverso un contributo annuale pari ad € 50,00 pro capite a carico dell'Ente/Aziende, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno.

Le Parti, si danno reciprocamente atto che la disposizione contrattuale di cui al CCNL 9 aprile 2008 non ha potuto trovare applicazione poiché restano ancora da individuarsi le effettive modalità di attivazione delle coperture della medesima.

Le Parti si impegnano, pertanto, in occasione delle procedure di rinnovo del presente CCNL, e comunque entro dicembre 2019 ad incontrarsi per condurre i necessari studi di fattibilità ed identificare congiuntamente le soluzioni più convenienti sotto il profilo del rapporto premio/prestazioni per l'attuazione operativa della LTC, (decorrenza contributo, regolamento, decorrenza coperture, prestazioni, convenzioni, ecc.) rispondenti ai bisogni di tutela ed assistenza delle lavoratrici/lavoratori in caso di eventi invalidanti.

Art. 65 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale

1. Nell'adottare l'orario di lavoro extra standard, l'Ente/Aziende terranno conto dell'eventuale richiesta - derivante da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a "pendolarismo", a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione - della lavoratrice/lavoratore interessato a:

- a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;
- b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard, purché ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e sempreché l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal Capitolo XIII.

FABI

FIRST CISL

72

FISACCGN

UILCA

Art. 66 - Videoterminali

1. La lavoratrice/lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.

2. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al 4° comma dell'art. 104.

3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'Ente/Aziende adotteranno gli opportuni provvedimenti cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali la lavoratrice/lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 67 - Pausa per addetti ai centralini

1. A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene concessa dall'Ente/Aziende una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.

2. Qualora al centralino siano adibiti contemporaneamente più operatori, la pausa deve essere usufruita in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio; se al centralino è adibito un unico operatore, la pausa viene concessa ove risulti possibile la sostituzione dell'interessato nelle anzidette mansioni.

3. Detta pausa assorbe fino a concorrenza le analoghe concessioni (ivi comprese le eventuali riduzioni di orario di lavoro) che fossero già in atto in sede aziendale.

Art. 68 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla Legge 29 marzo 1985, n. 113 così come modificata dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, è fissata in € 6,00 elevata ad € 7,00 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

FABI

FIRST CISL

73

FISACCGIL

UILCA

Roberto Mondini

Art. 69- Iniziative sociali

Volontariato

1. Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, l'Ente/Aziende favoriranno gli appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della Legge 11 agosto 1991, n. 266 e successive modifiche intervenute e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla sopra citata legge, nella fruizione - su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio - delle forme di flessibilità degli orari di lavoro previste dal Contratto Nazionale.

Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto

2. Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990, della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, della Comunicazione della Commissione del 7 giugno 2000 relativa al quinquennio 2001/2005, nonché dei principi contenuti nel Trattato del 29 ottobre 2004 che adotta una Costituzione per l'Europa, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

3. Le Parti medesime, pertanto, convengono che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, in particolare:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

4. In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminanti a livello aziendale, verranno concordate azioni mirate a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona.

5. Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.

6. Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto dell'entrata in vigore delle norme di cui alla Legge 20 maggio 2016, n. 76 e convengono di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

KP

Karlo B. mod. int.

in parte
P. B. B.

Rispetto delle convinzioni religiose

7. L'Ente/Aziende cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto delle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

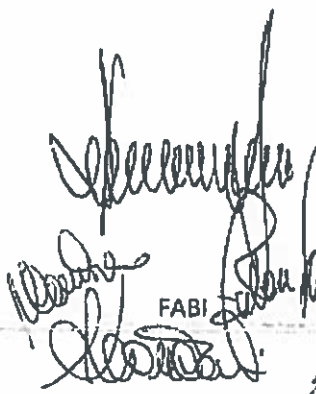
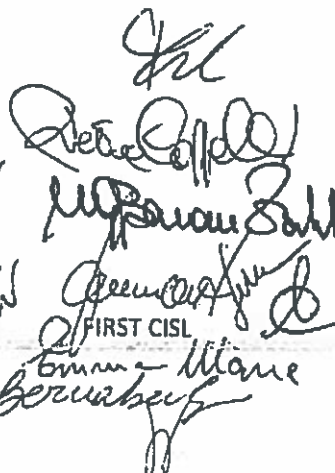
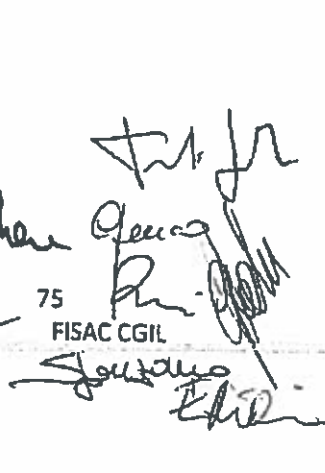
Mobilità nelle aree urbane

8. Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente le modalità applicative del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, successivamente all'emanazione delle necessarie disposizioni attuative da parte delle competenti autorità ministeriali.

Provvidenze per i disabili

9. Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29.

10. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.



CAPITOLO IX
MISSIONI

Art. 70 - Missioni

1. Al personale inviato in missione compete:

- a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2^a classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km., il viaggio viene effettuato in 1^a classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'Ente/Aziende spetta il rimborso del biglietto di classe turistica. Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1^a classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'Ente/Aziende;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente/Aziende;
- d) il trattamento di seguito indicato.

2. Tutte le spese devono essere documentate.

3. Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese (più di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria.

L'Ente/Aziende può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

4. Oltre il predetto limite temporale la lavoratrice/lavoratore può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, alla lavoratrice/lavoratore compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

5. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza.

In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

6. Nell'ipotesi di cui al 5° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'Ente/Aziende potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento

FABI

FIRST CISL

76
FISAC CGIL

UILCA

in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'Ente/Aziende, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

7. Per le lavoratrici/lavoratori appartenenti alle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª), nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché la lavoratrice/lavoratore abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'Ente/Aziende procureranno, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

8. Per i quadri direttivi, nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

9. In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) della lavoratrice/lavoratore, non superi i 25 Km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio, secondo le disposizioni in atto.

10. Le misure delle diarie vengono fissate annualmente, d'intesa fra le Parti stipulanti, entro il mese di novembre ed hanno decorrenza dal 1° gennaio successivo.

11. Gli importi relativi al periodo di vigenza del presente contratto sono indicati nell'allegato n. 7.

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui la lavoratrice/lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abituale dimora) della lavoratrice/lavoratore stesso.

Raccomandazione

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, l'Ente/Aziende valuteranno la possibilità di adottare forme assicurative a favore delle lavoratrici/lavoratori che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'Ente/Aziende stesse, debbano fare uso del mezzo aereo.

FABI
 FIRST CISL
 77
 FISBC CGIL
 UILCA

CAPITOLO X

**ADDESTRAMENTO - FORMAZIONE -
CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE
E DI CARRIERA - VALUTAZIONE
DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE**

Art. 71 - Addestramento

1. L'Ente/Aziende provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative, per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'Ente/Aziende, previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.

5. Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Art. 72 - Formazione

1. Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di Legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of the signatories]

FABI
FIRST CISL
78 FISAC CGIL
UILCA

Roberto Benvenuto.

- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del nuovo sistema di riscossione dei tributi e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

2. Pertanto, l'Ente/Aziende promuovono corsi di formazione professionale - nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine - secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2002, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro; la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

3. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

4. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Ente/Aziende, su richiesta delle lavoratrici/lavoratori, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

5. La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite le strutture istituzionali esistenti, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

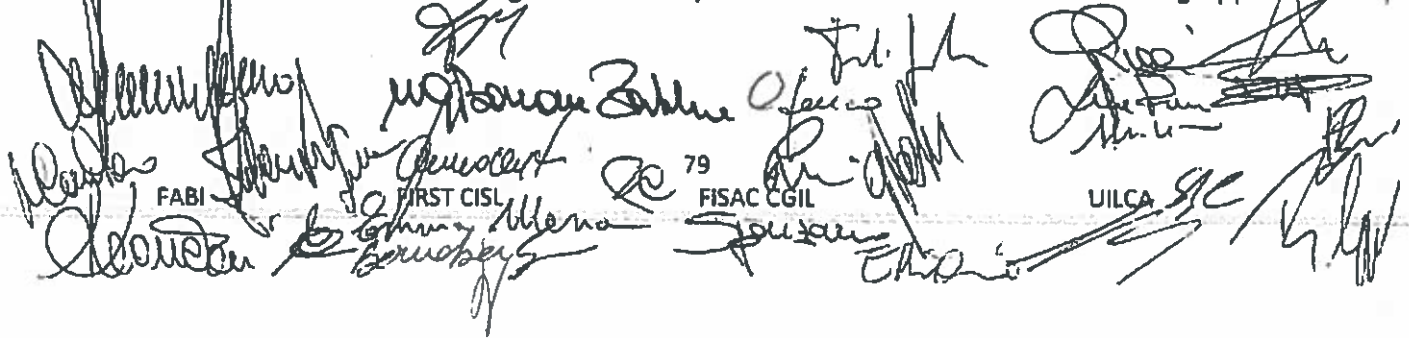
6. Le eventuali ore di formazione non fruite dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo annuale o pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

7. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'Ente/Aziende apportino sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

8. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

9. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito dell'Ente/Aziende che per la loro dimensione, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

10. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di


FABI
FIRST CISL
79
FISAC CGIL
UILCA

personale, l'Ente/Aziende organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

11. Ulteriori corsi indetti ed organizzati dall'Ente/Aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione delle lavoratrici/lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

Art. 73 - Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per le lavoratrici/lavoratori e per l'efficienza e la competitività dell'Ente/Aziende.

2. Pertanto l'Ente/Aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive dell'Ente/Aziende, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

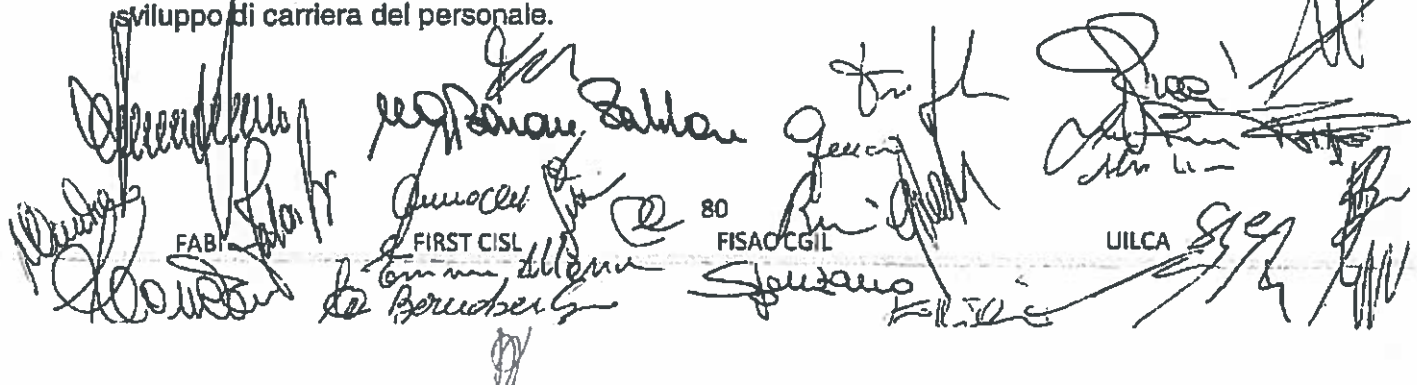
5. In relazione a progetti per la gestione strategica delle risorse umane, l'Ente/Aziende possono prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3^a area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.

7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 59 in tema di reinserimento delle lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Art. 74 - Criteri di valutazione professionale

1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.



 FAB
 FIRST CISL
 80
 FISAC CGIL
 UILCA

2. Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi - di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati dall'Ente/Aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici - sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Art. 75 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore

1. L'Ente/Aziende attribuiscono annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto alla lavoratrice/lavoratore entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
3. La lavoratrice/lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'Ente/Aziende e delle linee adottate dall'Ente/Aziende stesse al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.
4. Nei casi in cui le assenze della lavoratrice/lavoratore dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, e del premio aziendale - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.
5. Il premio aziendale non viene erogato in caso di giudizio di sintesi negativo.
6. La lavoratrice/lavoratore che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura la lavoratrice/lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.
7. L'Ente/Aziende, sentito la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicheranno le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.
8. La lavoratrice/lavoratore, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

Art. 76 - Coinvolgimento sindacale

1. L'Ente/Aziende, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunicano agli stessi - nel corso di un apposito incontro - gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

Prof. Schmidt.

proposte nell'ambito di una
zata a ricercare soluzioni
tando che al termine della
dimenti.

di

Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'Ente/Aziende intendessero apportare successivamente.

3. L'Ente/Aziende, al termine della procedura, portano a conoscenza delle lavoratrici/lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

4. Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

[Handwritten signatures and initials]

FBI

FIRST CISI

82

FISAC CGIL

UIICA

Art. 77 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

1. La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Aziende o della lavoratrice/lavoratore per aver l'Interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 56 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Aziende nei confronti della lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Aziende per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604;
- d) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Aziende per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- e) per dimissioni;
- f) per risoluzione del rapporto da parte della lavoratrice/lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- g) per morte.

2. Quanto previsto dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, commi da 4 a 7, si applica a tutte le lavoratrici/lavoratori dell'Ente/Aziende che occupino complessivamente più di 15 dipendenti. Tale previsione si riferisce ai lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2015, delle aziende che occupavano più di 15 dipendenti alla medesima data.

3. L'Ente/Aziende comunque rilasciano alla lavoratrice/lavoratore all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'Ente/Aziende, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

Art. 78 - Preavviso

1. Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

servizio.

[Handwritten signatures and initials]

FABT

FIRST CISL

83

FISAC CGIL

UILCA

2. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni l'Ente/Aziende sono tenute ad accordare alla lavoratrice/lavoratore adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

3. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Ente/Aziende ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 77, spetta alla lavoratrice/lavoratore un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte della lavoratrice/lavoratore (art. 77, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

5. I termini di disdetta del preavviso di cui all'allegato n. 6 decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

6. E' in facoltà dell'Ente/Aziende di far cessare il servizio all'atto stesso della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro o in qualsiasi altro giorno entro la scadenza del preavviso, con l'obbligo peraltro di corrispondere al dipendente licenziato una indennità pari alla intera retribuzione dal giorno della cessazione dal servizio fino alla scadenza del preavviso. In tal caso il rapporto di lavoro è risolto all'atto della cessazione stessa.

7. L'ammontare dei compensi di cui agli artt. 46, 47 e 48, per la quota riconosciuta quale retribuzione, agli effetti dell'applicazione del precedente comma, verrà commisurato sulla media dell'ultimo triennio e, se la lavoratrice/lavoratore non abbia ancora compiuto i tre anni di servizio, sulla media del periodo di servizio prestato presso l'Ente/Aziende.

Art. 79 - Dimissioni

1. Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto dalla lavoratrice/lavoratore all'Ente/Aziende con il preavviso di un mese salvo diverso termine concordato. In difetto, l'Ente/Aziende tratteranno dalle competenze spettanti alla lavoratrice/lavoratore la corrispondente indennità di mancato preavviso.

2. È in facoltà dell'Ente/Aziende di far cessare il servizio il giorno della presentazione delle dimissioni o in qualsiasi altro giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo al dimissionario una somma pari all'intera retribuzione fino alla scadenza stessa.

3. In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53), è previsto il divieto di licenziamento, spetta - previa presentazione di idonea certificazione medica - il trattamento economico fino al termine del mese in corso.

4. In caso di risoluzione del rapporto per giusta causa ad iniziativa del lavoratore, spetta alla lavoratrice/lavoratore medesimo, oltre al trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 83, l'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita nell'all. n. 6.

Paolo Burdiani -

Art. 80 - Rivalsa per danni arrecati all'Ente/Aziende

L'Ente/Aziende hanno sempre diritto di rivalersi ai sensi di Legge su quanto compete, a qualsiasi titolo, sulla lavoratrice/lavoratore che cessi dal servizio, per danni da questi eventualmente arrecati all'Ente/Aziende e per le anticipazioni comunque concessegli.

**Art. 81 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro
art. 77 lett. a) e ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore**

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 77 lett. a), spetta alla lavoratrice/lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 83 oltre all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita dall'allegato n. 6.

2. Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso mentre gli spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 83.

Chiarimento a verbale

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente a riconoscimento dell'invalidità permanente da parte del Fondo di previdenza per i dipendenti del servizio di riscossione dei tributi, si intende avvenuta ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore.

Art. 82 - Contestazioni

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante alla lavoratrice/lavoratore o agli aventi diritto, l'Ente/Aziende sono tenute a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

2. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'Ente/Aziende, se i fatti che hanno dato luogo alla risoluzione abbiano provocato danno materiale all'Ente/Aziende, si conviene che è ammissibile, ai sensi dell'art. 1252 c.c., la compensazione tra quanto dovuto alla lavoratrice/lavoratore e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: FAB, FIRST CISL, 85 FISAC CGIL, and UILCA.]

3. Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra le parti sull'ammontare del danno, il conteggio e la conseguente compensazione può essere effettuata in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'Ente/Aziende stessa.

Art. 83 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.

2. Per le aree professionali:

- stipendio;
 - scatti di anzianità;
 - importo ex ristrutturazione tabellare;
- e, ove spettino, da
- assegno temporaneo per gli apprendisti ex art. 26;
 - assegno di cui all'art. 101, ultimo comma;
 - indennità di rischio;
 - indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
 - concorso spese tranviarie;
 - indennità di cui all'art. 103, 3° comma;
 - indennità di turno diurno;
 - assegni di cui all'art. 113;
 - compensi percentuali di cui agli artt. 46, 47 e 48, per la quota riconosciuta quale retribuzione;

3. Per i quadri direttivi:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 70 e 90 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

Nota a Verbale

Le Parti convengono e si danno reciprocamente atto che gli istituti retributivi previsti dal CIA, dagli accordi e/o intese vigenti alla data della stipula del presente CCNL e in quanto tali definitivamente cristallizzati e/o conglobati in apposite voci retributive, continueranno ad

FABI

FIRST CISL

86

FISAC CGIL

UILCA

12

Roberto Burdino. *Luigi*

essere sterilizzati o meno ai fini del trattamento di fine rapporto secondo la natura dell'istituto di provenienza.

Pizzini
Luigi
A
B

Luigi

Roberto Burdino
Luigi
MR. M.C.
St. C.
Uilca

Roberto Burdino
Luigi

Roberto Burdino
Luigi
FABI

Roberto Burdino
Luigi
FIRST Cisl
Roberto Burdino

Roberto Burdino
Luigi
87
FISAC CGIL
Roberto Burdino

KB

Pavesi Bernardino. *[Signature]*
Fiorini

**PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI**

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
FABI

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
FIRST CISL
88
FISAC CGIL
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
UILCA
[Signature]

CAPITOLO XII QUADRI DIRETTIVI

Art. 84 - Definizione ed inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in 4 livelli retributivi.

2. **Declaratoria** - Sono quadri direttivi le lavoratrici/lavoratori, che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'Ente/Aziende di svolgere, in via continuativa, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali e elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete (sportelli e/o strutture periferiche), ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla 3^a area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'Ente/Aziende, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi, secondo le previsioni che seguono:

1° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

FABI

IRST CISL

89

FISAC CGIL

UILCA

2° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 12 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 12 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

3° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 15 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 15 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;
- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 20 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purché a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 25 dipendenti compreso il preposto.

4° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto alla direzione di un ambito territoriale provinciale cui siano stabilmente addetti almeno 25 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 30 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 30 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;
- il dipendente che venga preposto dall'Ente/Aziende alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 35 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purché a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 35 dipendenti compreso il preposto.

5. Le Parti valuteranno la possibilità di individuare in sede aziendale ulteriori profili professionali esemplificativi.

6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (sportello o struttura periferica).

FABI

FIRST CISL

90

FI SAC CGIL

UILCA

Chiarimento a verbale

Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato.

7. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

8. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'Ente/Aziende possono prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Nota a verbale

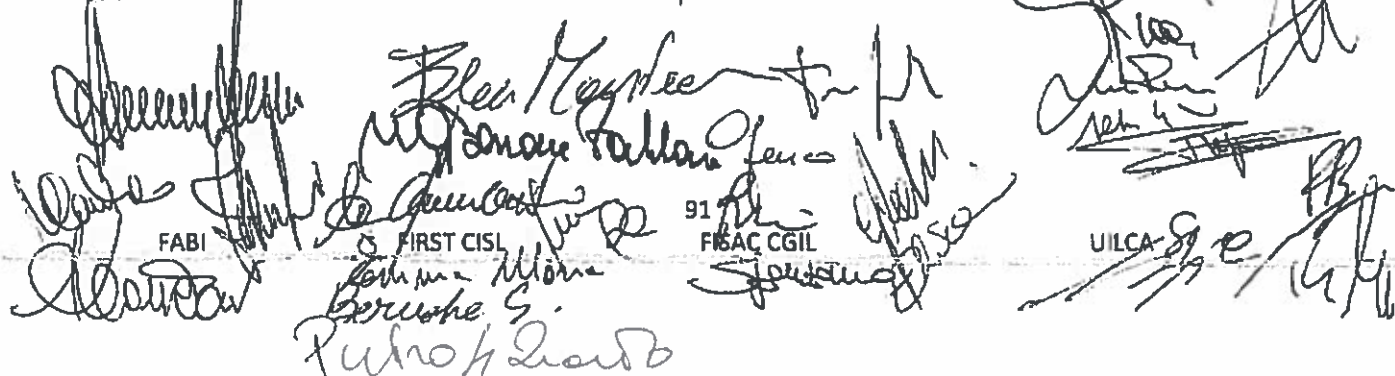
Le Parti stipulanti confermano che l'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma del CCNL 12.12.2001 è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e dei trattamenti di previdenza aziendali. Tale assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

Art. 85 - Fungibilità - Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze dell'Ente/Aziende in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nel confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

2. Ai sensi dell'art. 6, Legge del 13 maggio 1985, n. 190, in deroga – per questo specifico aspetto – all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione della lavoratrice/lavoratore alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 12 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratrici/lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi del precedente comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente la lavoratrice/lavoratore è stato chiamato ad esplicare.



 FABI
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

Art. 86 -Trattamento economico

Fermo quanto previsto al Capitolo VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- Importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità, e, ove spettino:
- assegno "ex intesa 9 aprile 2008" di cui al comma 4 dell'art. 87;
- assegno ex intesa "12 dicembre 2001" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 87;
- Indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001.

Art. 87 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 12 dicembre 2001 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio al 3° o al 4° livello retributivo dei quadri direttivi.

2. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

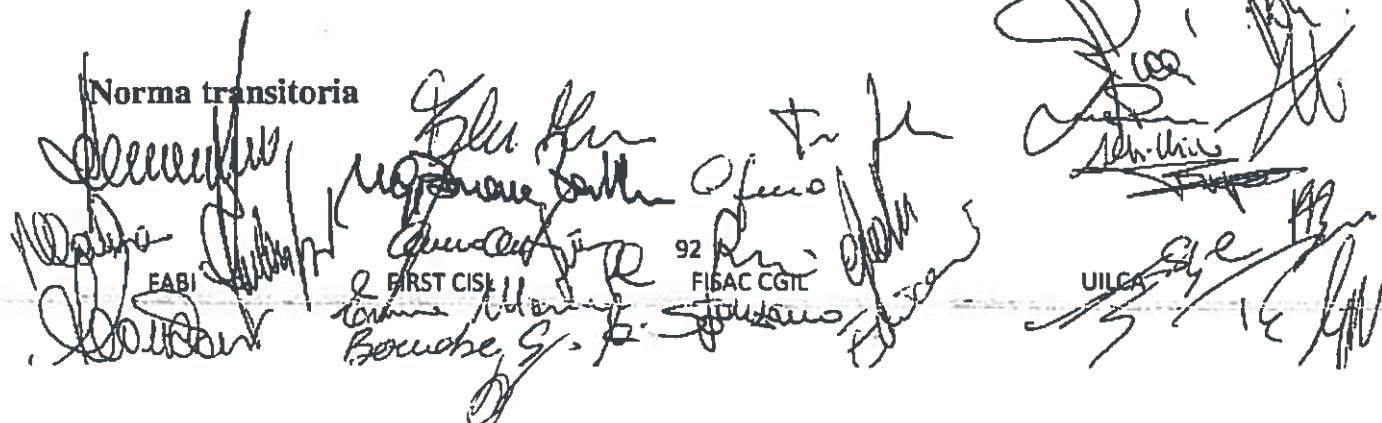
3. Per il personale destinatario dei CCNL 12 luglio 1995 e del CCNL 17 luglio 1995, in servizio rispettivamente al 12 luglio 1995 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (vedi Tabella B in allegato n. 2).

4. Qualora in caso di passaggio al 3° livello della categoria dei quadri direttivi che avvenga successivamente alla data di stipula del presente contratto, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 3.000,00, l'Ente/Aziende provvedono a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa "9 aprile 2008".

5. L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

6. Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.

Norma transitoria



 FABI
 FIRST CISK
 92
 FISAC CGIL
 UILCA

KF

Roberto Mordani

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 9 aprile 2008, resta in vigore la previsione relativa all' "assegno ex intesa 12 dicembre 2001", di cui all'art. 83, comma 4, del CCNL 4 novembre 2005.

Roberto Mordani

Art. 88 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'Ente/Aziende di figure professionali - opportunamente correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (sportelli e/o strutture periferiche). Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 76 del presente contratto.

2. L'Ente/Aziende definiscono - fatto salvo quanto previsto dall'art. 84 - ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Art. 89 - Prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

3. L'Ente/Aziende valuteranno con la massima attenzione casi di impegno temporale particolarmente significativo correlato al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 74 e 75 del presente Contratto.

Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 11 l'Ente/Aziende forniscono un'informativa di complesso e a consuntivo sulle proprie determinazioni in materia ovvero sulle eventuali corresponsione da erogare.

FABI

FIRST CISL

93 FISAC CGIL

UILCA

4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali giorni l'Ente/Aziende esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'all. n. 3.

7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e l'Ente/Aziende.

9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti, le OO.SS. e l'Ente/Aziende si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

Chiarimenti a verbale

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'Ente/Aziende.

2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte delle lavoratrici/lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a strutture periferiche) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, l'Ente/Aziende esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

3. Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute delle lavoratrici/lavoratori addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, D.Lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art. 1 del medesimo D.Lgs. n. 66 del 2003.

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA

Art. 90 - Trasferimenti

1. L'Ente/Aziende, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, possono trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'Ente/Aziende terranno conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 50 anni di età ed abbiano maturato almeno 25 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'Ente/Aziende con un preavviso non inferiore a 30 giorni di calendario per tutti i dipendenti, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di una erogazione commisurata a tante diarie per quante sono i residui giorni di preavviso non fruito.

4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 70;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 70 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

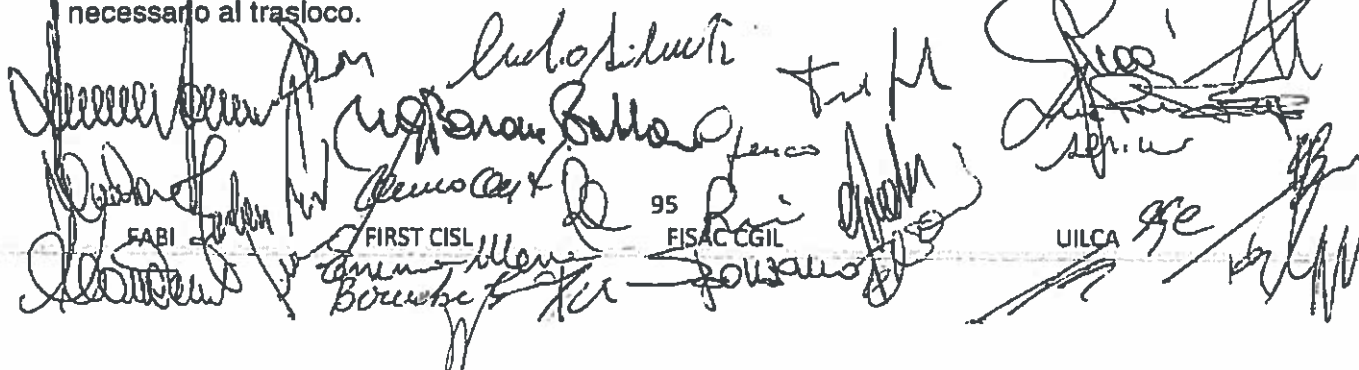
2. - al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 70 ;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 70 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.


 FABI FIRST CISL 95 FISAC CGIL UILCA

5. L'Ente/Aziende, inoltre, direttamente o tramite terzi, forniscono al Quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione della durata di 4 anni, non rinnovabile/prorogabile alla scadenza.

6. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.

7. L'Ente/Aziende provvedono al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 77, a lasciare libero l'immobile di cui al precedente comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle del 10° e 11° comma.

8. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

9. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento della lavoratrice/lavoratore ha avuto luogo, nel rispetto dei seguenti criteri:

- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, del CCNL 12.12.2001; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

10. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 77, l'Ente/Aziende provvedono al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento, e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

96
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

11. Detta disposizione si applica, in caso di morte del quadro direttivo, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.

12. Quanto previsto dal comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'Ente/Aziende provvedono al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

13. Quanto previsto al 5° comma che precede non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

Dichiarazioni delle Parti

1. - I trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea dell'ottavo comma del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

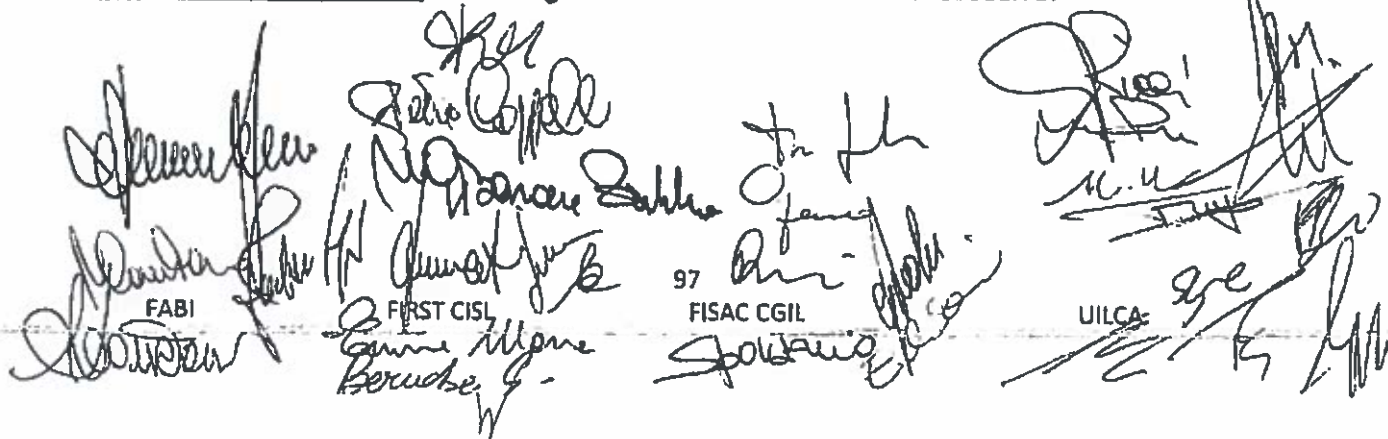
L'Ente/Aziende - compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo - continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

2. - La disciplina di cui al presente articolo potrà formare oggetto di revisione anche in vigenza del contratto ove dovesse cambiare la normativa legislativa in atto sulle locazioni degli immobili urbani.

Raccomandazione

L'Ente/Aziende terranno in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di cui al punto 2 del 4° comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto quarto comma del presente articolo, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) - limitatamente alle diarie per i familiari - di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea dell'ottavo comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.


 FABI
 FIRST CISL
 FISAC CGIL
 UILCA

KE

Procedimento.

in fine
Ritagliato
Lir
18

Art. 91 – Legge 23 luglio 1991 n. 223

Resta chiarita l'applicabilità della Legge 23 luglio 1991, n. 223, a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

FABI
FIRST CISL
98 FISAC CGIL
UILCA

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including "FABI", "FIRST CISL", "98 FISAC CGIL", and "UILCA".

KP

Probandant.

Le Prince
Francis
John

PARTE SPECIALE
AREE PROFESSIONALI

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and stamps]
FABI
FIRST CISL
99 FISAC CGIL
UILCA
90

CAPITOLO XIII
AREE PROFESSIONALI

Art. 92 - Inquadramento del personale

1. Le lavoratrici/lavoratori destinatari della presente parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi disciplinati dagli articoli che seguono.
2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell' area professionale.
3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.
4. In considerazione delle esigenze dell'Ente/Aziende in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'Ente/Aziende possono attribuire alla lavoratrice/lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.
5. Ove alla lavoratrice/lavoratore vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.
6. Alla lavoratrice/lavoratore al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.
7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali - l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).
8. Per quanto non previsto dalle norme che precedono in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativi indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per le lavoratrici/lavoratori contenute nei medesimi contratti aziendali.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

9. Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendaliamente pattuite.

Art. 93 - 1ª Area professionale

1. Appartengono a questa area le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.
2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.
3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta - in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza - una indennità mensile nella misura stabilita in all. n. 3.

Art. 94 - 2ª Area professionale

1. Appartengono a questa area le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.
2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 2ª AREA PROFESSIONALE

1º livello retributivo - Profili

3. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

FABI

FIRST CISL

101

FISAC CGIL

UILCA

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;

- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;

- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;

- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;

- addetti a custodia e vigilanza ai sensi dell'art. 112, 10° comma e seguenti nonché ai compiti di cui al comma 5 del presente articolo;

- addetti in via continuativa e prevalente:

- alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
- a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3° area professionale;
- all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
- alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;

- le lavoratrici/lavoratori che nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente - anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale - lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

4. In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

5. Presso le dipendenze le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo -Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 6 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

FABIS

FIRST CISL

102

FISAC CGIL

UIIEA

Handwritten signatures and notes at the top right of the page.

3° livello retributivo - Profili

7. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 3° alinea del 1° livello della presente area;

- a compiti di messo notificatore;

- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;

- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;

- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;

- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;

- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;

- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;

- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;

- ai centralini telefonici in qualità di operatore;

- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;

- ai microfilm con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

FABBA
FIRST CISL
103
FISAC CGIL
UILCA

- le lavoratrici/lavoratori che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 95 - 3ª Area Professionale

1. Appartengono a questa area le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'Ente/Aziende, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati le lavoratrici/lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/ lavoratrici;

- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati le lavoratrici/lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

- i preposti all'ufficio centrale delle gestioni di riscossione dei tributi;

- operatori di front office e operatori di front office con mansioni di cassiere;

gli ufficiali della riscossione con attribuzione della relativa qualifica;

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of various unions and organizations.]

FABI
FIRST CISL
104
FISAC CGIL
UILCA

- 12
- 1000 Barrochi
- Leffing
D'Amico
- gli addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
 - gli operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
 - coloro prevalentemente addetti, a lavori che implicino responsabilità nell'esame e nell'espletamento delle pratiche e pertanto richiedano una adeguata conoscenza delle disposizioni di legge e dei regolamenti in materia di riscossione delle imposte.

4° livello retributivo - Profili

- a) lavoratrice/lavoratore preposto dall'Ente/Aziende ad uno o più sportelli cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi compreso il preposto;
- b) lavoratrice/lavoratore preposto dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi oltre il preposto;
- c) lavoratrice/lavoratore che nell'ambito aziendale venga stabilmente incaricato dall'Ente/Aziende di coadiuvare in via autonoma, con mansioni qualificate di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 3° o 4° livello retributivo o dirigente e a questi risponda direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da lui stesso coordinati.

5. Ai fini di cui alle presenti lettere a), b) e c) va computato il solo personale ad orario intero di lavoro e a tempo indeterminato. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Art. 96 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al Cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità;

e, ove spettino

indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

105

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

F. Ricci

Art. 97 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 12 dicembre 2001 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione.

Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale in servizio al 12 luglio 1995 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. Tabella B in allegato n. 2).

Art. 98 - Sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3ª area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'Ente/Aziende, ai prodotti e servizi, alle procedure, sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nella lavoratrice/lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali o di coordinamento gerarchico).

3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3ª area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 99 - Rotazioni

1. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale e nel 3º livello retributivo della 2ª area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operale) anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali possono richiedere all'Ente/Aziende, dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni (6 per gli addetti alla cassa) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

2. L'Ente/Aziende accoglieranno la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio).

3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere all'Ente/Aziende che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

FAB

FIRST CISL

106

FISAC CGIL

UILCA

4. Le lavoratrici/lavoratori di cui al 1° comma del presente articolo hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

5. L'Ente/Aziende sono tenute a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3ª area professionale e nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

7. Per le lavoratrici/lavoratori adibiti alle mansioni di ufficiale della riscossione o messo notificatore le possibilità di rotazione saranno subordinate alle esigenze di servizio, sempreché sia possibile far ricoprire il posto che si rende vacante e senza che ciò comporti il ricorso a nuove assunzioni.

Art. 100 – Sostituzioni

1. L'Ente/Aziende possono incaricare la lavoratrice/lavoratore di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale.

In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti delle lavoratrici/lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di sei mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratrice/lavoratore di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo nove mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi del precedente comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente la lavoratrice/lavoratore è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 101 che segue.

4. La norma di cui sopra non riguarda l'Ente/Aziende presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinate lavoratrici/lavoratori a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 101 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3^a area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2^a area professionale al 1° livello retributivo della 3^a area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal primo comma del presente articolo, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare - nelle misure previste per il nuovo inquadramento - per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al primo comma del presente articolo alla lavoratrice/lavoratore che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal secondo comma.

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante alle lavoratrici/lavoratori del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano - in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente - pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

5. L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dalla lavoratrice/lavoratore, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai commi precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

Art. 102 - Orario settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai commi che seguono.

FABI

FIRST CISL

108

FISAC CGIL

UILCA

2. A far tempo dal 1° gennaio 2002, la lavoratrice/lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

3. La riduzione di orario di cui al 2° alinea che precede non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro-quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

4. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

6. La giornata annuale di riduzione orario già prevista dal comma 6 del CCNL 9/4/2008 verrà riversata nella "banca delle ore" di cui al secondo alinea del comma 2 che precede e sarà fruita secondo le regolamentazioni vigenti nell'Ente/Aziende.

Art. 103 - Orario giornaliero

1. L'Ente/Aziende hanno facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro (di norma 7 ore e 30 minuti) in ciascuna unità operativa o produttiva anche per gruppi omogenei di lavoratrici/lavoratori secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti le lavoratrici/lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'Ente/Aziende con un minimo di personale utilizzabile di 10 unità elevabile a 15 con accordo tra le Parti in sede aziendale;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 4% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico dell'Ente/Aziende.

2. Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art. 3 del presente contratto), il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

FABI

FIRST CISL

109

FISAC CGIL

UILCA

3. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15, (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) alle lavoratrici/lavoratori compete l'indennità giornaliera di € 3,68 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le 19.15, (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) alle lavoratrici/lavoratori compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di € 4,30 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

5. Relativamente alle attività riguardanti gli ufficiali di riscossione con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende, il predetto orario extra standard può incrementarsi, nel caso sussistano effettive esigenze operative, fino ad una quota non superiore al 50% del personale addetto alla predetta attività con un minimo utilizzabile di 10 unità.

6. Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° alinea che precede.

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, esclusi coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 104 che segue.

8. Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 4% di cui al 1° comma, 3° alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'Ente/Aziende.

Art. 104 - Turni

1. Per le attività appresso indicate l'Ente/Aziende ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:

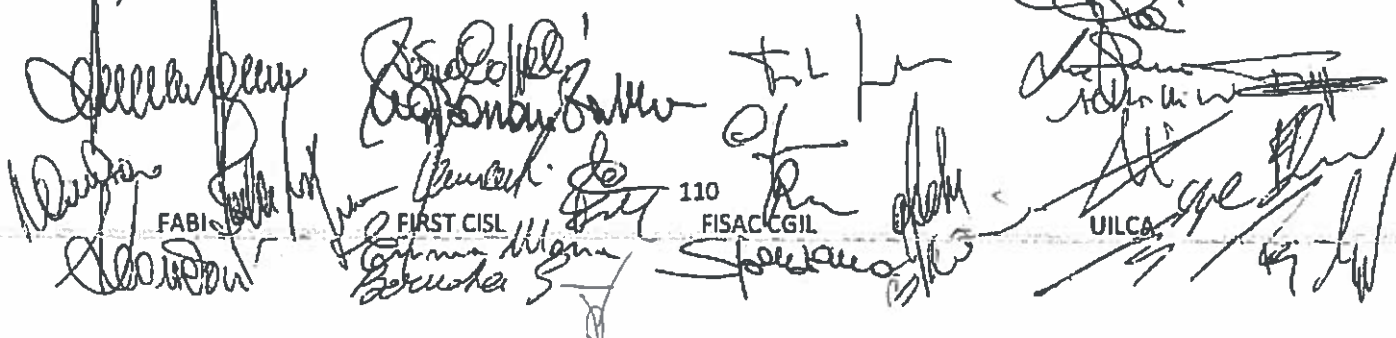
- a) sistemi di controllo centralizzato – a vari livelli – dei servizi di sicurezza;
- b) servizi di guardiana (vigilanza e custodia);

2. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

- a) autisti;
- b) call center;
- c) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

3. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:

- (a) servizi di riscossione telefonici.


FABI
FIRST CISL
110
FISAC CGIL
UILCA

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati – esclusi gli addetti ai servizi di guardiana – compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

3. Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'Ente/Aziende potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

4. Alle lavoratrici/lavoratori di cui alla lett. c) del punto 2, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

5. Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b), e c), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 3, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. La lavoratrice/lavoratore deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e b) del punto 1 che precede, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'Ente/Aziende di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'Ente/Aziende stessi e gli organismi sindacali aziendali.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute delle lavoratrici/lavoratori addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art.14, D.Lgs. n.66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art.1 del medesimo D.Lgs. n. 66 del 2003.

Art. 105 - Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Ente/Aziende.

111
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA

2. La lavoratrice/lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, di intesa fra l'Ente/Aziende e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche organizzative (ad esempio, tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

3. Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti.

4. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nota a verbale

1. Le Parti convengono che le condizioni oggettive per l'adibizione di 7 ore giornaliere di cui al comma 2 del presente articolo si realizzano a titolo di esempio presso quelle unità operative ove sia addetto un unico cassiere.

2. Presso l'Ente/Aziende le aziende che adottino, in via normale e continuativa, un orario di sportello superiore alle 5 ore giornaliere, le misure dell'indennità rischio aziendalemente previste devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%, nei confronti del personale che venga adibito allo sportello per più di 5 ore. Qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Raccomandazione

L'Ente/Aziende verificano le modifiche intervenute in materia di orari di lavoro a seguito dell'introduzione del nuovo impianto contrattuale anche in relazione alle previste procedure aziendali di confronto di cui all'art. 20 del presente CCNL.

Art. 106 – Intervallo

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

112

FABI
FIRST CISL
FISAT CGIL
LILCA

Art. 107 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmatiche, l'Ente/Aziende hanno facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione della singola lavoratrice/lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornaliere e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

3. Le lavoratrici/lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'Ente/Aziende devono comunicare alle lavoratrici/lavoratori con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'Ente/Aziende d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'Ente/Aziende devono informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero delle lavoratrici/lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'Ente/Aziende con un minimo di 3 addetti.

7. L'Ente/Aziende, ove possibile, danno la precedenza alle lavoratrici/lavoratori volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, alla lavoratrice/lavoratore viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'Ente/Aziende, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FARI
FIRST CISL
113
FISAC CGIL
UILCA

Art. 108 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'Ente/Aziende hanno facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale della lavoratrice/lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. *Flessibilità.* Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale la lavoratrice/lavoratore, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

4. *Lavoro straordinario.* Oltre il limite di cui al comma 2 che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta della lavoratrice/lavoratore.

5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

8. *Criteri di recupero.* Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra l'Ente/Aziende e lavoratrice/lavoratore. Trascorso tale termine, la lavoratrice/lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'Ente/Aziende, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con la lavoratrice/lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Ente/Aziende provvederanno ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

KE

P. B. B. B. B.

Le Roy
R. B. B.

10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, la lavoratrice/lavoratore interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'Ente/Aziende, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. La lavoratrice/lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

12. L'Ente/Aziende devono comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singola azienda, suddiviso per sportello, uffici o servizi, specificando il numero delle lavoratrici/lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'Ente/Aziende e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario, dal 1° del mese successivo alla data di stipula del presente contratto, viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

16. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

17. La lavoratrice/lavoratore può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

18. In considerazione della peculiare struttura dell'Ente/Aziende del settore articolata capillarmente sul territorio, e avuto altresì riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle aziende alle Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del

FABIO
FIRST CISL
FISAC CGIL
LILCA

D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

Nota a verbale

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascuna lavoratrice/lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;

- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine l'Ente/Aziende sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

Art. 109 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Alla lavoratrice/lavoratore che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica o altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo settimanale dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari:

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of the signatories.]

FABI
FIRST CISL
116
FIRAC CGIL
UILCA

- alla paga oraria, calcolata come previsto all'art. 108 maggiorata del 25%, salvo per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 112, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, spetta alla lavoratrice/lavoratore un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, la lavoratrice/lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria calcolato come all'art. 108, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi – fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le cinque ore per il personale destinatario del presente CCNL, ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le cinque ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con un'indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Art. 110 - Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'Ente/Aziende possono accordare:

- alla singola lavoratrice/lavoratore, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti rispetto a quello fissato per il nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio o sportello) cui appartiene l'interessato, con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero, d'intesa con le OO.SS. aziendali:

- alle lavoratrici/lavoratori, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;

- alle lavoratrici/lavoratori a contatto diretto con i contribuenti, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps of various unions and organizations.]

FABI
FIRST CISL
FISAG CGIL
UILCA

117

Art. 111 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione

1. Le parti stipulanti convengono sulla opportunità di adeguare la disciplina contrattuale alle mutate esigenze del sistema di riscossione dei tributi, alla necessità dell'Ente/Aziende di fornire servizi più efficienti e più flessibili nei confronti dei contribuenti e di favorire la più funzionale valutazione delle garanzie individuali e collettive e per un equilibrato contemperamento delle esigenze dei lavoratori.

2. Tanto premesso le parti medesime stabiliscono quanto segue.

3. E' in facoltà dell'Ente/Aziende distribuire nei confronti del personale con qualifica di ufficiale della riscossione l'orario giornaliero di lavoro in modo diverso dal restante personale.

4. Fermo restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero in 7 ore e 30 minuti l'orario medesimo può essere determinato con riferimento ai limiti temporali previsti dall'art. 519 c.p.c.

5. Il predetto spostamento di orario non può superare un periodo massimo di 10 settimane lavorative (da lunedì al venerdì), anche non consecutive, nell'anno solare con un preavviso non inferiore a 7 giorni rispetto ad ogni periodo di spostamento di orario.

6. Al personale indicato al primo comma che precede spettano € 6,20 per ciascun giorno in cui viene effettuato l'orario giornaliero di lavoro come sopra determinato.

7. L'Ente/Aziende sono tenute a segnalare agli organismi sindacali aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto gli spostamenti di orario effettuati ai sensi dei commi precedenti.

Art. 112 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero delle lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'Ente/Aziende in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 102, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 102, 2° e ultimo comma) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

5. Al personale inquadrato nella 1^a area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'Ente/Aziende.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'Ente/Aziende in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 108.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'Ente/Aziende in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddette lavoratrici/lavoratori.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dalle medesime lavoratrici/lavoratori in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: "FABI", "FIRST CISI", "119", "FISAC CGIL", and "UILCA".]

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 113 – Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nel CCNL 12 luglio 1995 (art. da 119 a 123) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

Art. 114 - Trasferimenti

1. Il trasferimento della lavoratrice/lavoratore può essere disposto dall' Ente/Aziende solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Nel disporre il trasferimento l'Ente/Aziende terranno conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore ai quindici o trenta giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (Comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 chilometri.

3. Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto 48 anni di età ed abbia maturato almeno 25 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza consenso della lavoratrice/lavoratore stesso.

4. La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento a sportello (ovvero a unità operativa) situato in comune diverso, che disti meno di 30 chilometri ed, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, la lavoratrice/lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. Alla lavoratrice/lavoratore che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 70;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di tre giorni.

2. Alla lavoratrice/lavoratore che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

[Area containing numerous handwritten signatures and stamps. Visible stamps include: FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, 120, and UILCA.]

- KE*
- Carlo Burdini*
- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi, compresa l' eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 70;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Alla lavoratrice/lavoratore trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per quattro anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione.

10. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

11. L'Ente/Aziende potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 90.

12. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 77 mentre la lavoratrice/lavoratore è addetto ad una sede di lavoro sita in località diversa da quella in cui esso prestava precedentemente servizio, l'Ente/Aziende provvedono al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato, e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

13. Detta disposizione si applica, in caso di morte della lavoratrice/lavoratore, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione

