

ALLEGATI

ALLEGATO 1

TABELLE ECONOMICHE

Tab. A

Livello	Una Tantum
QDL4	1.342,58
QDL3	1.137,26
QDL2	1.015,20
QDL1	955,04
A3L4	837,55
A3L3	779,09
A3L2	735,18
A3L1	696,96
A2L3	654,75
A2L2	629,55
A2L1	612,54
LU	570,34

ALLEGATO 2

TABELLE ECONOMICHE

Tab. B

Tabelle Economiche Importi			
Livello	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex Ristrutturazione Tabellare
QDL4	4.153,44	95,31	14,30
QDL3	3.518,24	95,31	14,30
QDL2	3.140,66	41,55	7,99
QDL1	2.954,54	41,55	7,99
A3L4	2.591,05	41,55	7,99
A3L3	2.410,20	41,55	7,99
A3L2	2.274,36	41,55	7,99
A3L1	2.156,12	41,55	7,99
A2L3	2.025,55	35,57	6,83
A2L2	1.947,58	29,07	5,59
A2L1	1.894,98	29,07	5,59
LU	1.764,42	20,12	3,87

Tab. C

LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Livello	Stipendio
A3L1	1.940,51

IVC TRIENNIO 2015- 2017

Tab. D

IVC Triennio 2015-2017

Livello	Ivc 2015	Ivc 2016	Ivc 2017	totale triennio 2015 - 2017
QDL4	€ 263,44	€ 263,44	€ 263,44	€ 790,33
QDL3	€ 223,15	€ 223,15	€ 223,15	€ 669,45
QDL2	€ 224,42	€ 224,42	€ 224,42	€ 673,26
QDL1	€ 211,12	€ 211,12	€ 211,12	€ 633,36
A3L4	€ 183,07	€ 183,07	€ 183,07	€ 549,21
A3L3	€ 170,29	€ 170,29	€ 170,29	€ 510,87
A3L2	€ 160,69	€ 160,69	€ 160,69	€ 482,07
A3L1	€ 152,34	€ 152,34	€ 152,34	€ 457,01
A2L3	€ 143,11	€ 143,11	€ 143,11	€ 429,34
A2L2	€ 137,60	€ 137,60	€ 137,60	€ 412,81
A2L1	€ 133,89	€ 133,89	€ 133,89	€ 401,66
LU	€ 124,66	€ 124,66	€ 124,66	€ 373,99

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ

(13 mensilità)

Tab. E

Dal 1° gennaio 2004*

	Inquadramento	Importo
3 ^a Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2 ^a Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 ^a Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1 ^a Area professionale		14,90

Tab. F

DIFFERENZA EX MENSA*

Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali: € 9,920

* Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:

- € 154,10 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio”;
- € 149,70 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
- € 61,64 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
- € 70,44 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.
- Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13^a mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del CCNL 12 dicembre 2001.

ALLEGATO 3

INDENNITÀ E COMPENSI VARI

Tab. G

Aree professionali e quadri direttivi	
- lavori in locali sotterranei	45,99
- turno notturno	30,68
- giornata di reperibilità*	30,68
Aree professionali	
- turno diurno	4,30
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
- per intervento	18,42
2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
- pernottamento	18,42
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
- custodia diurna nella giornata di sabato	49,04
1^a area professionale	
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
- pernottamento semplice	10,74

* Con un minimo di 13,95

ALLEGATO 4
CONCORSO SPESE TRANVIARIE
(12 mensilità)

Tab. H

	mensili	
- Verona	1,11	“
- Catania	1,21	“
- Bari	1,24	“
- Venezia	1,27	“
- Padova, Palermo	1,34	“
- Trieste	1,47	“
- Bologna	1,50	“
- Messina, Napoli, Torino	1,55	“
- Genova	1,70	“
- Firenze	2,01	“
- Roma	2,32	“
- Milano	2,92	“

ALLEGATO 5
INDENNITÀ DI RISCHIO
(MISURE MENSILI)

Tab. I

	<i>Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario</i>	<i>Altri centri</i>
Quadri direttivi, 3^a Area Professionale e 2^a Area Professionale, 3^o livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
<i>a) cassieri che hanno con conti- nuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte di- rettamente allo sportello dei contanti*</i>	126,62	94,95
<i>b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 94, comma 7, 3^o livello retributivo, 4^o alinea)</i>	55,06	41,31
2^a Area professionale, 1^o e 2^o livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
<i>c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 94, comma 3 1^o livello retributivo, 1^o e 6^o alinea, 2^o punto</i>	36,38	27,23

* "Addetti" con riguardo ai quadri direttivi 3^o e 4^o livello retributivo

ALLEGATO 6

PREAVVISO

Tab. L

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 77 lett. a), spetta al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 83 oltre all'indennità di mancato preavviso nella seguente misura:

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 90
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 135
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 180
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 190
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 65
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 80
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 110
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 50
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 75
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 100
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 35
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 65
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 90
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 30
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 40
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 50
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 60

Tab. M

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. b) dell'art. 77 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

Tab. N

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. c) dell'art. 77 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 90
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 135
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 180
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 190
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 65
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 80
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 110
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 50
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 75
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 100
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 35
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 65
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 90
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 30
	con anzianità da 5 a 10 anni	giorni 40
	con anzianità da 10 a 20 anni	giorni 50
	con anzianità oltre i 20 anni	giorni 60

Tab. O

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro si verifichi per morte del lavoratore, spettano agli aventi diritto, di cui all'art. 2122 del c.c. l'indennità di mancato preavviso nella misura indicata all'art. 78 e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 83.

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

ALLEGATO 7
MISSIONI E DIARIE

Tab. P

Dal 1° gennaio 2005

	Quadri direttivi	3ª e 2ª Area Professionale 3° livello retributivo	2ª Area Professionale 1° e 2° livello retributivo	1ª Area Professionale
Abitanti				
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

ALLEGATO 8

COMPENSI AGLI UFFICIALI DELLA RISCOSSIONE

Tab. Q

Per l'intero debito (sorte ed accessori)

sino		a €	12,91	€	0,52
da €	12,91	sino a €	25,82	“	0,77
“	25,82	“	51,65	“	1,03
“	51,65	“	129,11	“	1,29
“	129,11	“	258,23	“	1,55
“	258,23	“	516,46	“	2,07
“	516,46	“	1.291,14	“	2,38
“	1.291,14	“	2.582,29	“	2,58
“	2.582,29	“	5.164,57	“	3,10
“	5.164,57	“	10.329,14	“	3,36
oltre €	10.329,14				3,62

APPENDICI

APPENDICE 1
IMPEGNI DELLE PARTI
NAZIONALI

Commissione nazionale per la sicurezza

È istituita, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, alla quale sono demandati i seguenti compiti:

- riceve gli aggiornamenti e sintetizza le risultanze della riunione periodica tenuta ai sensi dell'art. 35 D.Lgs. 81/2008;
- promuove attività di formazione, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali.

La Commissione sarà composta da n. 8 membri di cui n. 4 di nomina datoriale e n. 4 indicati dalle OO.SS.; i componenti la Commissione saranno destinatari di uno specifico percorso formativo, di contenuti e durata analoghi a quello riservato agli RRLSS, e potrà essere convocata su richiesta di ciascuna delle Parti.

Le Parti stipulanti si danno, inoltre, atto che l'Ente/Aziende considerano il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

APPENDICE 2 AGIBILITÀ SINDACALI

Art. 1 (Trattamenti per i Dirigenti sindacali)

In tema di libertà sindacali sono aggiunti i seguenti commi:

1. I dirigenti sindacali assenti dal servizio per periodi significativi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di 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.
2. Le Aziende favoriranno inoltre, anche ai fini di cui all' articolo 73 del presente contratto, la partecipazione dei dirigenti sindacali distaccati a tempo pieno o assenti dal servizio per periodi significativi, ai sensi dell'accordo da stipulare in tema di libertà sindacali, a corsi di formazione, concordandone con l'interessato le relative modalità.

Art. 2 (Albi sindacali)

In tema di libertà sindacali è aggiunto il seguente comma:

Fermo quanto previsto dal presente articolo, le Aziende provvederanno – ove tecnicamente possibile e definendo le relative modalità attuative – alla istituzione di una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie di interesse sindacale e del lavoro.

Nota

Le Parti concordano che gli articoli che precedono sono sin d'ora applicabili e verranno recepiti all'interno dello stipulando Protocollo in tema di agibilità sindacali.

APPENDICE 3

L'Ente/Aziende si impegnano a fornire alle OO.SS., su loro richiesta, in un'ottica di trasparenza, ogni informativa in merito ai criteri e modalità in tema di reclutamento e selezione del personale e di mobilità.

APPENDICE 4

LETTERA DELLE OO.SS.

FABI, FISAC/CGIL, FIRST/CISL e UILCA

ad Agenzia delle entrate-Riscossione,

Riscossione Sicilia SpA ed Equitalia Giustizia SpA

Le scriventi OO.SS., stipulanti il CCNL 28 marzo 2018, dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le facoltà scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Vi invitiamo, pertanto, a prendere buona nota, che, a far tempo dalla data odierna, le scriventi OO.SS. intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e disgiuntamente da ogni altra Organizzazione Sindacale operante nella categoria, in tutte le sedi sindacali nazionali, di gruppo e di azienda.

Cordiali saluti

Roma, 29 gennaio 2019

APPENDICE 5
PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO
DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE
DEL 28 FEBBRAIO 2008

tra

EQUITALIA SpA con sede in Roma, via Millevoi, 40/42

e

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A. con sede in Palermo, via V.zo Orsini,9

e

le OO.SS.

DIRCREDITO-FD,FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SNALEC,
UGL ESATTORIALI, UILCA

Il Sistema della Riscossione

Le parti si danno reciprocamente atto che il Servizio della riscossione dei tributi, in coerenza con gli indirizzi nazionali e comunitari, è volto ad assicurare l'efficacia del sistema tributario, il contenimento degli oneri a carico dello Stato, l'equità fiscale nei confronti dei cittadini e, anche nella ricerca di una puntuale valorizzazione delle professionalità e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, ha, quale proprio fine istituzionale primario, quello di migliorare la qualità della riscossione per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- un forte effetto deterrente all'evasione fiscale nazionale, regionale e locale;
- un deciso miglioramento del rapporto con i cittadini e gli Enti.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, risulterà importante omogeneizzare ed armonizzare le procedure ed i comportamenti operativi su tutto il territorio nazionale, realizzando un governo unitario nell'azione della riscossione che garantisca uniformità di indirizzi.

In questo fondamentale passaggio, le lavoratrici ed i lavoratori sono un patrimonio indispensabile su cui investire, sia in termini di formazione sia in termini di valorizzazione delle diversità di genere nonché delle esperienze professionali acquisite.

Il CCNL di Settore

Le Parti concordano di mantenere nel tempo, seppure attraverso apposita autonoma negoziazione di settore, le prassi e le consuetudini adottate nel passato, che hanno realizzato rinnovi contrattuali in coerenza con i complessivi contenuti della contrattazione nazionale del tradizionale Settore di riferimento e ritengono indispensabile con la stipula del presente Protocollo identificare il Settore della Riscossione.

Le Parti convengono altresì che il sistema delle relazioni sindacali sia basato su principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti, improntato all' esigenza di contemperare l' interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con la necessità di incrementare il livello di efficacia e di efficienza dei servizi erogati ai contribuenti.

Gli Interlocutori

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 nonché del "Protocollo sul welfare” del 23 luglio 2007, concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Protocollo.

A tal fine, le Parti ribadiscono che il presente Protocollo unitamente al CCNL costituiscono un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile teso a regolamentare il rapporto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Riscossione Tributi.

Roma, 28 febbraio 2008

VERBALE DI ACCORDO DEL 28 FEBBRAIO 2008

Il giorno 28 febbraio 2008 in Roma

tra

EQUITALIA SpA con sede in Roma, via Millevoi, 40/42

e

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A. con sede in Palermo, via V.zo Orsini,9

e

le OO.SS.

DIRCREDITO-FD,FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SNALEC,
UGL ESATTORIALI, UILCA

Premesso

che in data 28 febbraio 2008 è stato sottoscritto il “PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE”;

che tale Protocollo conferma le prassi derivanti dai precedenti CCNL applicati nel settore della riscossione

che tale Protocollo consente il rinnovo del CCNL 4 novembre 2005 secondo i contenuti del protocollo medesimo.

tanto premesso

le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo e che in occasione della stipula del nuovo CCNL verrà inserita in Premessa la seguente previsione:

“Le Parti concordano che agli effetti del presente CCNL, il “PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE”, sottoscritto in data 28 febbraio 2008, costituisce parte integrante del CCNL medesimo”.

APPENDICE 6
**ACCORDO IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DEL
12 LUGLIO 2017 e VERBALE REGOLAMENTO
RLS DEL 28 LUGLIO 2017**

Verbale di Accordo

del giorno 12 luglio 2017

tra

Agenzia delle entrate - Riscossione

e

le Segreterie Nazionali FABI, FIRST CISL, FISAC/CGIL e UILCA,

Premesso che:

- con Accordo Nazionale dell'11 aprile 1997 nel settore della Riscossione le Parti avevano stipulato apposita intesa in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. n.626/94 e s.m.i.;
- nel CCNL 9 aprile 2008, appendice n. 2, era stato espresso l'impegno a rivedere l'Accordo Nazionale sopra citato, per verificarne la congruità e l'attualità in relazione alle modifiche organizzative e legislative successivamente intervenute;
- il D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. all'art.47, comma 5, ha previsto che "il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva";
- il medesimo articolo, al comma 7, stabilisce che il numero minimo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (d'ora in poi RLS) è il seguente:
 - a) n. 1 rappresentante nelle Aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) n. 3 rappresentanti nelle Aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 lavoratori;
 - c) n. 6 rappresentanti in tutte le altre Aziende o unità produttive oltre i 1000 lavoratori. In tali Aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva;
- il medesimo articolo prevede che tali numeri minimi possano essere incrementati nella misura prevista dagli accordi collettivi.

Considerato che

- a decorrere dal 1° luglio 2016 si era proceduto alla fusione per incorporazione delle precedenti tre Società Agenti della Riscossione (Equitalia Nord, Equitalia Centro ed Equitalia Sud) confluite in una nuova Società denominata Equitalia Servizi di riscossione SpA;
- successivamente, la Legge n. 225/2016 di riforma della Riscossione, ha deliberato lo scioglimento delle Società del Gruppo Equitalia, prevedendo la costituzione, a partire dal 1° luglio 2017, di un ente strumentale dell'Agenzia delle Entrate, denominato Agenzia delle entrate - Riscossione sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministro dell'Economia e delle Finanze e destinato a svolgere l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale.
- in relazione al mutato scenario di cui sopra, il numero e la distribuzione territoriale degli RLS già in carica presso le cessate società del Gruppo Equitalia non risultano più congrui e coerenti con il nuovo assetto organizzativo e devono essere, pertanto, sottoposti a nuova procedura di elezione allo scopo di consentire il pieno esercizio delle loro funzioni, nell'ambito di un più efficace e razionale presidio all'interno dei territori.
- costituisce esigenza urgente e indifferibile stipulare un accordo che assicuri per il nuovo Ente la piena compliance normativa con i meccanismi di elezione e di esercizio delle prerogative e dei compiti esercitati dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Considerato inoltre che

- le Parti, allo scopo di dare piena attuazione al dettato contrattuale e di legge, intendono superare ogni altro precedente accordo, prassi e/o regolamento aziendale già in vigore presso le cessate Società del Gruppo Equitalia confluite, in base alla citata Legge 225/2016 nel nuovo Ente pubblico economico "Agenzia delle entrate – Riscossione" ;
- le medesime Parti intendono addivenire a un'intesa che disciplini a livello di dettaglio, tra gli altri:
 - il numero totale degli RLS eleggibili e che esplicheranno le proprie prerogative a far tempo dal 1° novembre 2017;
 - il numero di ore annue di permesso spettanti a ciascun RLS per lo svolgimento del proprio incarico;
 - le attribuzioni e gli strumenti necessari per l'espletamento della funzione;

- le medesime Parti prendono atto, infine, che le attività svolte si caratterizzano, in tutte le proprie strutture organizzative, per l'assoluta prevalenza di mansioni d'ufficio.

Premesso e considerato quanto sopra, le Parti, dopo ampia e approfondita discussione, convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1
Decorrenza e scadenza

Il presente Accordo decorre dalla data della stipula e avrà durata triennale intendendosi tacitamente rinnovato alla scadenza 31 luglio 2020 e così, successivamente, di triennio in triennio, qualora non venga disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

Norma transitoria

Le Parti convengono che, fermo restando quanto indicato nell'art.1, per consentire nei tempi debiti lo svolgimento delle operazioni elettorali e la conseguente elezione dei medesimi entro i termini sopra riportati, il relativo regolamento elettorale sarà redatto dalle OO.SS. e consegnato a Risorse Umane e al R.S.P.P. ai fini della verifica di congruità entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente Verbale.

Art. 2
Costituzione, numero e rappresentatività degli RLS

Sono costituite le Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 47, comma 4 del citato D.Lgs. n. 81/2008 (e s.m.i) gli RLS sono eletti dai lavoratori/lavoratrici nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda e durano in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essi mantengono le loro prerogative in via provvisoria fino all'entrata in carica dei nuovi rappresentanti.

In relazione a quanto disposto dall'art. 47, comma 7, del medesimo D.Lgs., le Parti convengono che il numero degli RLS è determinato in numero totale di 29. I suddetti RLS saranno individuati ed eletti su base regionale come di seguito indicato:

Nel caso in cui l'RLS, durante il mandato, venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale verrà sostituito, ove presente, dal primo dei non eletti nel rispettivo ambito territoriale come più avanti meglio specificato; in mancanza si provvederà con immediatezza a nuove elezioni. Resta ferma la durata in carica per il periodo residuo.

In occasione delle elezioni degli RLS viene costituito apposito "Comitato Elettorale Centrale", cui l'Ente s'impegna a mettere a disposizione i mezzi strettamente necessari per la concreta effettuazione delle elezioni (quali, ad es., gli elenchi dei lavoratori in servizio e i locali idonei). Le elezioni per la designazione dell'RLS si svolgono nel luogo di lavoro e durante il normale orario di lavoro.

La consultazione elettorale si svolge in un'unica giornata e in modo da limitare, per quanto possibile, il pregiudizio alla normale attività di lavoro.

Art. 3

Distribuzione degli RLS sul territorio

Fermo restando il numero massimo di RLS di cui al precedente art. 2, i medesimi sono così distribuiti:

Gruppo "A":

Regione Marche, Umbria, Abruzzo, T.A.A., Liguria, Sardegna: n. 1 RLS per ciascuna regione

Gruppo "B":

Regione : Calabria+Basilicata, Puglia, Toscana, Emilia Romagna : n. 2 RLS per regione/aggregazione regionale

Gruppo "C":

Regione Piemonte+V.A., Veneto+FVG, Lombardia, Lazio, Campania+Molise : n. 3 RLS per ciascuna regione/aggregazione regionale.

Per un numero totale di n. 29 RLS.

Inoltre, al fine di garantire una presenza più efficace degli RLS sul territorio, e nell'ottica della minimizzazione dei disagi derivanti dalle esigenze di spostamento dei medesimi, le Parti convengono che, ferme restando le prerogative e le competenze degli RLS, il suddetto presidio delle aree geografiche – in linea di principio – si esplicherà secondo il criterio della maggiore contiguità territoriale tra le Unità Produttive/Sedi interessate.

Art. 4

Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Agli RLS sono attribuite le funzioni indicate dall'art. 50 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., al quale le Parti convengono di rinviare integralmente. In particolare:

- l'accesso ai luoghi di lavoro da parte degli RLS, in accordo a quanto previsto dalla lettera a) del citato art. 50, avverrà previa comunicazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, al Delegato del Datore di Lavoro oltre che al preposto della sede interessata.

- In relazione a quanto previsto alla lettera e) del citato art. 50, in merito al ricevimento della documentazione inerente sia la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, che quella relativa “alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali” gli RLS hanno accesso alla documentazione medesima; laddove disponibile, anche in formato elettronico mediante accesso al sistema informativo in uso. Saranno a tal proposito creati apposito indirizzario mail e caselle condivise dedicate agli RLS, al fine di fluidificare la comunicazione interna ed esterna degli interessati.
- L'Ente fornirà agli RLS gli strumenti necessari per l'espletamento delle relative funzioni, quali ad es. la facoltà per gli stessi di affiggere proprie comunicazioni ai lavoratori in albi accessibili o attraverso mezzi telematici, nonché l'utilizzo delle salette sindacali.

Art. 5 Spese sostenute

L'Ente, al fine di favorire l'accesso dell'RLS ai luoghi di lavoro concorrerà, secondo le modalità concordate con l'interessato, a sollevare il medesimo dalle maggiori spese - rispetto a quelle sostenute nella normale sede di lavoro ed effettivamente sostenute e documentate - strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli dalla legge.

In particolare:

- a) in caso di accesso presso una unità organizzativa diversa rispetto alla propria sede di lavoro situata nell'ambito dello stesso comune o comune diverso sarà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio opportunamente documentate con utilizzo dei mezzi pubblici, con i limiti e secondo le regolamentazioni in vigore tempo per tempo. In casi eccezionali, ovvero laddove oggettive condizioni di percorribilità lo rendano necessario, l'azienda potrà utilizzare l'utilizzo del mezzo proprio, riconoscendo una indennità chilometrica di € 0,24 per km.
- b) in caso di necessità di pernottamento, debitamente e preventivamente autorizzato, si farà ricorso alle convenzioni stipulate e vigenti, utilizzando a tal fine le medesime modalità di prenotazione codificate senza che gli RLS anticipino le spese di viaggio eventualmente necessarie.

Art. 6 Permessi spettanti agli RLS

A ciascun RLS, per l'espletamento del mandato sono riconosciuti permessi retribuiti nel limite di 50 ore annue per l'espletamento dei compiti indicati dall'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. Tale monte ore deve intendersi calcolato pro quota mensile a partire dal mese di effettivo insediamento.

Sono escluse dal computo dei suddetti permessi retribuiti le ore di viaggio strettamente necessarie per il raggiungimento dell'unità organizzativa/sede ove svolgere il proprio mandato (che potrà avere inizio dalla propria sede di lavoro o dal proprio abituale domicilio) in base a criteri di economicità.

Non sono inoltre computate nel suddetto monte ore quelle necessarie per l'espletamento del mandato (incluse quelle di viaggio) nel caso di partecipazione alle riunioni periodiche o per le audizioni richieste dalle autorità competenti, così come quelle relative ad interventi effettuati presso le unità produttive/organizzative in caso di situazioni di emergenza.

Le comunicazioni di permesso devono essere presentate per iscritto al settore Disciplina e relazioni Sindacali – Ufficio Relazioni sindacali e per conoscenza al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, o ad un addetto da questi incaricato, con un preavviso – di norma – di 24 ore.

Art. 7 Formazione

La formazione degli RLS viene effettuata in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008 (e s.m.i.) ed è finalizzata all'acquisizione di adeguate conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per il corretto esercizio delle funzioni loro affidate negli ambiti in cui esercitano la propria rappresentanza, tale da assicurare adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti dei corsi saranno coerenti con quanto previsto dal comma precedente.

In caso di elezione di nuovi RLS la formazione sarà di 32 ore lavorative, cui si aggiungono i permessi aggiuntivi di cui all'articolo che precede.

All'aggiornamento periodico degli RLS verranno destinate annualmente 8 ore, con fruizione di permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art 6.

Fatti salvi i casi di oggettivo impedimento o forza maggiore, nel caso in cui l'RLS non frequenti i corsi di formazione obbligatori e/o non intervenga alle riunioni previste dalle vigenti disposizioni di legge convocate con congruo preavviso dal Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, le Parti ne valuteranno la decadenza dalle funzioni nell'ambito di una Commissione paritetica da convocare ad hoc su iniziativa di ciascuna delle Parti medesime con l'eventuale sostituzione con il primo dei non eletti nel collegio elettorale di appartenenza.

Art. 8 Altri compiti degli RLS

Agli RLS sono attribuiti anche i compiti previsti dall'art.9 della Legge n. 300/70 - tutela della salute e dell'integrità fisica.

Art. 9

Obblighi di riservatezza e fedeltà degli RLS

Ai sensi del D. Lgs. n.81/2008 e s.m.i. nonché dell'art.32 del CCNL 9 aprile 2008, gli RLS sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto in ordine ai processi lavorativi menzionati nel documento di valutazione dei rischi così come a qualsiasi notizia comunque ad essi attinente di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle funzioni ricoperte ed espletate.

Art. 10

Rinvio

Per quant'altro non disciplinato dal presente Accordo si applicano le previsioni del D.Lgs. n.81/2008 (e successive modificazioni).

Disposizione transitoria e finale

Gli RLS attualmente in essere manterranno il loro incarico fino al 31 ottobre 2017.

Ferma restando l'imprescindibilità e l'obbligatorietà di esaurire le procedure di elezione e nomina degli RLS entro la data sopra riportata resta inteso che, qualora non fossero stati eletti i nuovi RLS secondo quanto disposto nelle norme che precedono, a partire dal 1° novembre il numero degli RLS che risultano in carica sarà riportato a quello indicato all'art. 2. In tal caso, in via transitoria e del tutto eccezionale, per garantire ai lavoratori e agli RLS le tutele e le attribuzioni prescritte dalla Legge, le OO.SS. si impegnano a designare con immediatezza i nominativi di questi ultimi, che eserciteranno le loro funzioni fino alla nomina dei neo eletti.

Verbale di Riunione

del giorno 28 luglio 2017

tra

Agenzia delle entrate - Riscossione

e

le Segreterie Nazionali FABI, FIRST CISL, FISAC/CGIL e UILCA,

Premesso che:

- con Accordo Nazionale del 12 luglio scorso le Parti hanno convenuto di disciplinare il complesso delle agibilità da riconoscersi ai Rappresentanti dei Lavoratori per sicurezza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 (numero, modalità di elezione nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni);
- la norma transitoria in calce all'art. 1 del suddetto Verbale di Accordo disponeva la consegna, da parte delle OO.SS., del regolamento elettorale al Responsabile Risorse Umane e al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione entro 15 giorni dalla stipula del medesimo.

Tanto premesso, le Parti si danno reciprocamente atto dell'avvenuta consegna da parte delle OO.SS. in epigrafe del Regolamento per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in base alle intese stipulate in Roma il giorno 12 luglio 2017.

APPENDICE 7
ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI
SMART WORKING DEL 10 GENNAIO 2019

Verbale di Accordo Quadro in materia di “smart working”

del giorno 10 gennaio 2019

tra

Agenzia delle entrate – Riscossione, Equitalia Giustizia e Riscossione Sicilia SpA

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL e UILCA

Premesso che

- in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017, Cap II, artt. 18 – 23 in vigore dal 14 giugno 2017, così come modificata dalla Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (Legge di Bilancio 2019) in tema di incremento della competitività e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di Lavoro Agile n. 3 del 1° giugno 2017, sono state introdotte le linee guida contenenti le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come il “lavoro agile”;
- tali linee guida prevedono l'individuazione di modalità alternative al telelavoro che, attraverso l'organizzazione del lavoro, consentano una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e sui risultati;
- tali modalità permettono inoltre il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - o miglior bilanciamento tempi di vita/lavoro;
 - o impatto positivo sui fattori ambientali;
 - o maggiore fiducia, responsabilizzazione e autonomia delle risorse;
- in data 28 marzo 2018, è stato sottoscritto il Verbale di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008 per i Quadri direttivi e per il Personale delle Aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate- Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA, sottoscritto in data 6 dicembre 2018 anche da Riscossione Sicilia SpA, con il quale le Parti, tra le misure atte a favorire il “lavoro agile”, hanno individuato quello dello *smart working*; inteso pertanto come possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione;

- le Parti medesime si sono impegnate, entro 90 giorni dalla stipula del citato Accordo di Rinnovo, ad incontrarsi per predisporre le nuove misure spazio temporali della prestazione lavorativa atte a realizzare tale istituto.

Ciò premesso e le premesse devono considerarsi quale parte integrante del presente Verbale di Accordo Quadro

le Parti convengono di introdurre, in via sperimentale, tale strumento di lavoro agile all'interno dell'Ente/Aziende.

L'attività da svolgere in modalità "agile" dovrà possedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti caratteristiche:

- o sia idonea all'uso abituale dei supporti informatici;
- o non metta a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni (ad esempio, non richiede l'uso di materiale cartaceo - atti e documenti – del quale sia vietata o inopportuna la dislocazione al di fuori dell'ufficio);
- o le comunicazioni con i responsabili e con i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia mediante l'utilizzo di strumenti telefonici e telematici, essendo sufficiente il contatto diretto previsto nei giorni di rientro periodico;
- o debba essere pianificabile e determinabile tramite standard quali/quantitativi.

Inoltre, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in smart working:

- a) non costituisce variazione della Sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- b) non determina alcun mutamento delle mansioni, delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo del lavoratore;
- c) non prevede, di norma, lo svolgimento di prestazioni aggiuntive.

In via preventiva rispetto all'avvio della sperimentazione, anche al fine di supportare adeguatamente il cambiamento, saranno previste iniziative di informazione nei confronti di tutto il personale dell'Ente/Aziende nonché interventi di formazione di tutti gli appartenenti alle strutture specificatamente individuate per la sperimentazione, finalizzati anche a fornire tutti gli elementi affinché i

dipendenti interessati possano consapevolmente richiedere in tempo utile l'eventuale adesione volontaria allo smart working di cui al presente Accordo.

Il lavoratori/lavoratrici destinatari - su esclusiva base volontaria - sono tutti i dipendenti dell'Ente/Aziende assunti con contratto a tempo indeterminato ad eccezione dei Dirigenti e dei Quadri direttivi con ruolo di Responsabile, degli addetti al *front office*, degli Ufficiali della Riscossione e Messi Notificatori, del personale addetto ai turni nonché del personale con anzianità di servizio inferiore a 3 anni.

Le Parti convengono infine di demandare alla competente sede negoziale con le Segreterie degli Organi di Coordinamento dell'Ente/Aziende l'individuazione di soluzioni condivise circa il contingente di lavoratori/lavoratrici impiegabile in *smart working* nella fase sperimentale, nonché i criteri e le modalità di svolgimento delle attività, come di seguito elencati a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo. I suddetti criteri saranno successivamente recepiti in un "accordo individuale di *smart working*", da stipularsi tra l'Ente/Aziende e il lavoratore ammesso alla fruizione, il cui format sarà concordato tra le Parti:

- esecuzione della prestazione lavorativa da svolgersi all'esterno della sede di lavoro, individuazione del numero delle giornate (settimanali/mensili) lavorabili in *smart working* e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del lavoratore e/o di revoca da parte dell'Ente/Aziende;
- obblighi connessi all'espletamento dell'attività in *smart working* con particolare riferimento agli obblighi di sicurezza e riservatezza dei dati oggetto di trattamento;
- contattabilità/reperibilità durante l'espletamento delle stesse;
- dotazione e manutenzione della strumentazione informatica ed obblighi delle Parti;
- criteri di priorità in caso di richieste di più persone nell'ambito della medesima unità organizzativa, in coerenza con i requisiti introdotti dalla sopra citata L. 145/2018;
- osservanza reciproca delle procedure e degli obblighi in materia di sicurezza, ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

La fase di sperimentazione avrà la durata di 12 mesi dalla data di stipula delle suddette intese.

Al termine della sperimentazione, o in una delle eventuali fasi intermedie - ove l'applicazione dell'istituto in uno o più dei suoi aspetti lo renda necessario e/o opportuno - su istanza di una delle Parti, si potranno svolgere incontri dedicati al fine di analizzarne congiuntamente gli esiti e le problematiche emerse.

In ogni caso le Parti si incontreranno al termine della suddetta al fine di poter condividere le fasi successive di implementazione anche con l'obiettivo, ove ve ne sia istanza, di ampliare la platea degli interessati.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo resta confermata l'applicazione della normativa di legge, contrattuale nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente.

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

CCNL 12 LUGLIO 1995 E 17 LUGLIO 1995 (DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO)* - ESTRATTO

**Art. 8 – Automatismi economici
e di carriera – Personale impiegatizio**

Fermo quanto stabilito all'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza, in ciascuno dei gradi pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a "sufficiente", anche non consecutive.

A favore del personale appartenente al grado immediatamente inferiore a quello più elevato della categoria impiegati, verrà riconosciuto dopo 10 anni di appartenenza nel grado con note di qualifica anche non consecutive non inferiori a "sufficiente" un assegno di anzianità pari a lire 57.750 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995. Tale assegno assorbe, fino a concorrenza, analoghe corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o alla nota di qualifica) sotto qualsiasi forma ed a qualsiasi titolo previsti dai contratti integrativi aziendali in atto al 31 dicembre 1975. Lo stesso assegno sarà inoltre integralmente assorbito in caso di promozione al grado superiore.

Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori a "sufficiente" i tempi di cui ai due comma precedenti saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette note.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato in quattro gradi, ferme restando tutte le modalità e condizioni di cui ai precedenti comma, i passaggi automatici avverranno sulla base dei seguenti tempi:

- primo passaggio, dopo sette anni di permanenza nel grado meno elevato della categoria;
- secondo passaggio, dopo dodici anni di permanenza nel grado immediatamente superiore.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato su meno di 4 gradi, per quanto riguarda i passaggi automatici di carriera, restano in vigore tutte le modalità, condizioni e tempi previsti dai contratti aziendali integrativi del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

* Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

Nei confronti del personale impiegatizio, assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, viene riconosciuto un solo assegno mensile (due nel caso di personale assunto nel grado minimo ex imp. di 2^a categoria) di importo equivalente al trattamento economico corrispondente all'avanzamento automatico di carriera acquisibile ai sensi del primo comma che precede.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dalle Disposizioni particolari, questi ultimi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'indennità di grado del vice capo ufficio e quella del capo reparto oltreché dell'importo di cui al secondo comma del presente articolo delle Disposizioni particolari qualora fosse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati – ex impiegati di 2^a categoria) non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non sia previsto il grado di capo reparto, per il personale assunto nel grado superiore al minimo, l'assegno mensile di cui sopra, è di importo pari all'indennità di grado spettante al capo reparto; il medesimo importo sarà corrisposto a titolo di secondo beneficio, anche agli impiegati assunti nel grado minimo ex impiegati di 2^a categoria.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Art. 9 – Automatismi economici - Subalterni

Fermo quanto stabilito all'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria subalterni, ivi compreso il capo commesso ed il vice capo commesso (o altre qualifiche aziendali) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui in appresso:

- a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria subalterni sarà riconosciuto un assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1 ° gennaio 1995;
- b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria subalterni verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1 ° gennaio 1995;
- c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente";
- d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici economici e/o di carriera;
- e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;
- f) a far tempo dal 1 ° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dal Concessionario per promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a vice capo commesso ed a capo commesso;
- g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, C.C.N.L. 24 giugno 1974, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso C.C.N.L. 24 giugno 1974, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà di nessuno degli automatismi previsti dal presente articolo;
- h) presso i Concessionari che con il contratto aziendale integrativo del C.C.N.L. 29 luglio 1971 hanno concesso analoghe corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corrisposizioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

- i) i benefici economici automatici non competono in caso di promozione alla categoria impiegati, conservandosi l'eventuale differenza sotto la forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari o di carriera;
- j) i benefici economici non sono cumulabili con eventuali automatismi di carriera o economici aziendali esistenti;
- k) nei Concessionari presso i quali l'ordinamento organico del personale subalterno è articolato in un numero di gradi superiore a quattro, si applicano i benefici automatici (di carriera e/o economici) già definiti in forza delle disposizioni previste dai contratti integrativi aziendali in atto alla data del 31 dicembre 1975, anche per quanto riguarda l'identificazione dei gradi cui competono.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali non sia stata esercitata la revoca dell'opzione di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12 luglio 1991.

Per il personale subalterno assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. a) e b) questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal 1° comma lett. b).

Presso le aziende ove, per il personale subalterno siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste all'art. 8 che precede per il personale di nuova assunzione.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Art. 10 – Automatismi economici - Ausiliari

Fermo quanto previsto dall'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

- a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria un assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
- b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
- c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente".

Detti assegni non competono in casi di promozione alla categoria del personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva la norma di cui alla lett. g) dell' art. 6 del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l' opzione di cui all'art. 119 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

Per il personale ausiliario assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. a) e b) questi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l' attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal 1° comma, lett. b).

Presso le aziende ove per il personale ausiliario, siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste all'art. 8 che precede per il personale di nuova assunzione.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Retribuzione

Per retribuzione si intende:

- a) lo stipendio;
- b) l'indennità di funzione;
- c) la mensilità natalizia;
- d) l'indennità di rappresentanza;
- e) ogni altro emolumento di carattere continuativo e di ammontare determinato (compresi gli eventuali compensi percentuali) che non abbia natura di rimborso spese, escluse la indennità di rischio e gli assegni familiari.

La retribuzione è pagata in via mensile posticipata non oltre l'ultimo giorno di ciascun mese, a mezzo di ruoli-paga o buste paga o documenti equipollenti dai quali chiaramente risultano gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Le indennità di rischio sono considerate utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

* Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

Automatismi

Art. 119

Le Parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inquadramenti nel settore della riscossione dei tributi viene a modificarsi la disciplina prevista dal Contratto Nazionale 12 luglio 1991 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonché quant'altro stabilito in materia dal predetto Contratto Nazionale:

- A) al personale interessato, in servizio alla data del 12 luglio 1995, viene riconosciuto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art. 114, lett. a), b) e c) del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 - il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo. Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo. L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendalemente in atto.

Per il personale in questione restano valide le previsioni dell'art.123;

- B) nei confronti del personale interessato, assunto successivamente al 12 luglio 1995, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti dalla precedente lett. A).

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. 12 luglio 1991, questi ultimi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 123 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.

* Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del "secondo automatismo" non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 12 luglio 1995 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

C) Per il personale interessato assunto dopo il 12 luglio 1995, nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g) dell'art. 114 del Contratto Nazionale 12 luglio 1991, (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 12 luglio 1995, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.

Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 123 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 12 luglio 1995.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco della vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

- a) 2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;
- b) 2ª area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L.55.000;
- c) 1ª area professionale: L. 24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente - nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 120 – all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

Chiarimenti a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che:

1. quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3° comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le Parti in sede aziendale;
2. gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);
3. ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale - per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto - la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.

***Nota di collegamento:** La previsione di cui all'art. 119 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le corrispondenti disposizioni contenute negli articoli da 8 a 10 delle Disposizioni particolari.*

Art. 120

Gli automatismi previsti dall'articolo che precede non possono essere superiori, nell'arco del rapporto di lavoro, al numero ivi stabilito. A tal fine si considera alla stregua di un automatismo ai sensi dell'art. 119 e, conseguentemente, di questo sostitutivo ad ogni effetto:

- il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purché almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;
- ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'Azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati

dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);

- ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;
- l'inquadramento nella qualifica di "commesso" del lavoratore che, alla data di stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 settembre 1976, e 10 gennaio 1978, rivestiva la qualifica di commesso di 2^a.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:

- relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;
- relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonché - per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione dei corrispondenti C.C.N.L. 9 settembre 1976 e 10 gennaio 1978 - il passaggio da commesso di 2^a a commesso di 1^a;
- relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica - con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia - purché comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.

Art. 121

Ai fini del conseguimento degli automatismi di cui all'art. 119, il lavoratore deve aver riportato per gli ultimi tre anni classifiche non inferiori a quella di "normale".

Dal computo dell'anzianità valida ai fini degli automatismi in parola restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

Gli effetti degli automatismi suddetti decorrono dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturino i relativi requisiti.

Art. 122

Le progressioni di carriera conseguenti agli automatismi attribuiti, a far tempo dal 1° gennaio 1973, per effetto di contratti collettivi nazionali o integrativi aziendali, non comportano, di per sè, modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento gerarchico aziendale.

Il lavoratore può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti espletabili in base all'inquadramento originario, sia in quelli espletabili in base ai successivi inquadramenti progressivamente conseguiti per effetto degli automatismi stessi.

Art. 123

I lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3° livello retributivo della 3ª area professionale, in servizio alla data del 12 luglio 1995, che abbiano maturato 10 anni di anzianità nel rispettivo livello, hanno diritto ad un assegno mensile per anzianità, dal 1° gennaio 1995, di L. 38.500 ove ricorrano le seguenti condizioni:

- per l'appartenente al 2° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120 e non abbia comunque diritto ad ulteriori automatismi;
- per l'appartenente al 3° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120, ovvero abbia conseguito tale inquadramento per iniziativa dell'Azienda prima del 1° gennaio 1975, o infine non abbia beneficiato di alcuno degli automatismi o avanzamenti sostitutivi predetti.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini di detto assegno restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

L'assegno compete dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

L'assegno mensile resta assorbito ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente all'inquadramento, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa

denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

***Nota di collegamento:** La previsione di cui all'art. 123 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le previsioni di cui all'art. 8 delle Disposizioni particolari.*

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

DECRETO LEGGE 30 settembre 2005 n. 203

MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA TRIBUTARIA E FINANZIARIA.

(In Gazzetta Ufficiale – Serie generale - n. 230 del 3-10-2005; convertito con Legge del 2 dicembre 2005 n. 248 in Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 281 del 2-12-2005 – Suppl. Ordinario n. 195)

LEGGE REGIONALE 22 dicembre 2005, n. 19

SUPPLEMENTO ORDINARIO G.U.R.S. 23 dicembre 2005, n. 56

Misure finanziarie urgenti e variazioni al bilancio della Regione per l'esercizio finanziario 2005. Disposizioni varie.

REGIONE SICILIANA

**L'ASSEMBLEA REGIONALE HA APPROVATO
IL PRESIDENTE DELLA REGIONE PROMULGA**

DECRETO LEGISLATIVO 24 settembre 2015, n. 159

Misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione, in attuazione dell'articolo 3, comma 1, lettera a), della legge 11 marzo 2014, n. 23.

(In Gazzetta Ufficiale n. 233 del 7-10-2015 - Suppl. Ordinario n. 55)

DECRETO-LEGGE 22 ottobre 2016, n. 193

Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili.

(In Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 249 del 24-10-2016; convertito con legge 1° dicembre 2016, n. 225 in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n.282 del 02-12-2016 - Suppl. Ordinario n. 53)

**DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 18
aprile 2016 n.95439**

Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali ai sensi dell'art. 3 della L. 28 giugno 2012, n.92

(In Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 139 del 16/6/2016)

DPCM 5 GIUGNO 2017

Approvazione dello Statuto dell'Agencia delle entrate-Riscossione

(In Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 150 del 29 giugno 2017)

DECRETO-LEGGE 16 ottobre 2017, n. 148

Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. Modifica alla disciplina dell'estinzione del reato per condotte riparatorie.

(In Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 242 del 16 ottobre 2017; convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172 in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n.284 del 5-12-2017)

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

(In Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n.96 del 26-04-2001 - Suppl. Ordinario n. 93)

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

(In Gazzetta Ufficiale n.101 del 30-04-2008 - Suppl. Ordinario n. 108)

DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 8 maggio 2018 n. 55

Individuazione delle modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di previdenza per gli impiegati esattoriali

(In Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n.136 del 14-06-2018)

**IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Visto l'art. 110 del regio decreto 17 ottobre 1922, n. 1401, come modificato dal regio decreto-legge 4 maggio 1936, n. 971, recante testo unico delle leggi per la riscossione delle imposte dirette, il quale istituisce il Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione tributi e delle altre entrate dello Stato e degli Enti pubblici, già Fondo di previdenza a favore degli impiegati dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, quale Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;

Vista la legge 2 aprile 1958, n. 377, come modificata dalla legge 29 luglio 1971, n. 587 recante Norme sul riordinamento del Fondo speciale di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, la quale dispone, agli articoli 8 e 9, che sono obbligatoriamente iscritti al predetto Fondo i dipendenti delle società che esercitano attività di riscossione delle imposte dirette;

Visto l'art. 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, recante Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica il quale prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, per il personale addetto alle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, il trattamento pensionistico integrativo di quello obbligatorio si consegue esclusivamente in presenza dei requisiti e con la decorrenza previsti dalla disciplina dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza;

Visto l'art. 3, comma 18, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, il quale dispone che, a seguito della soppressione del sistema di riscossione in concessione e della creazione di apposita società per azioni, prima Riscossione S.p.A., poi Equitalia S.p.A., restano ferme le disposizioni relative al Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, e successive modificazioni;

Visto l'art. 1, comma 9, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225 recante Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili, il quale dispone che, a

seguito della soppressione delle società del Gruppo Equitalia, a decorrere dal 1° luglio 2017, il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fino a scadenza, in servizio alla data di entrata in vigore del predetto decreto, senza soluzione di continuità, è trasferito all'ente pubblico economico denominato «Agenzia delle entrate-Riscossione», con la garanzia della conservazione della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data del trasferimento;

Considerato che l'art. 1, comma 9-bis, del decreto-legge n. 193 del 2016, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 225 del 2016 e modificato dall'art. 1, comma 11, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, e successivamente modificato dall'art. 1, comma 39, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il quale prevede l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il quale sono individuate le modalità di utilizzazione, a decorrere dal 1° luglio 2017, delle risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, al fine di armonizzare la disciplina previdenziale del personale proveniente dalle società del Gruppo Equitalia con quella dell'assicurazione generale obbligatoria sulla base dei principi e dei criteri direttivi indicati nella legge 8 agosto 1995, n. 335;

Ritenuto di utilizzare le risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958 al fine di modificare le modalità di calcolo delle prestazioni pensionistiche del predetto Fondo mediante l'introduzione del sistema contributivo;

Decreta:

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente decreto, in attuazione dell'art. 1, comma 9-bis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, e successive modificazioni e integrazioni, individua in via esclusiva le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, secondo la disciplina previdenziale dell'assicurazione generale obbligatoria, in attuazione dei principi e dei criteri direttivi della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Art. 2

Calcolo della pensione

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini della determinazione dell'importo dei trattamenti pensionistici previsti dal Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, tutti i contributi versati per ciascun anno dal datore di lavoro e dal lavoratore al predetto Fondo costituiscono il montante

individuale contributivo annuale dell'iscritto da trasformare in pensione aggiuntiva al trattamento previsto dall'assicurazione generale obbligatoria. I contributi sono validi anche per la liquidazione della pensione aggiuntiva al trattamento pensionistico anticipato.

2. Ai fini della determinazione del montante contributivo

individuale da convertire in pensione, il montante contributivo si rivaluta, su base composta, al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione della contribuzione dello stesso anno, al tasso di capitalizzazione.

3. Il tasso annuo di capitalizzazione di cui al comma 2 è determinato ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni e integrazioni.

4. L'importo della pensione annua è determinato soltanto secondo il sistema contributivo moltiplicando il montante individuale dei contributi rivalutato con i criteri di cui al comma 3, per il coefficiente di trasformazione relativo all'età anagrafica dell'assicurato al momento del pensionamento di cui alla Tabella A allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni e integrazioni, come rideterminato ai sensi dell'art. 1, comma 11, della legge n. 335 del 1995.

Art. 3

Norme transitorie

1. Per i soggetti già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto al Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, la contribuzione già versata al predetto Fondo, rivalutata ai sensi dell'art. 2, comma 2, concorre alla formazione del montante contributivo individuale.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo ed è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana Roma, 8 maggio 2018

Il Ministro: Poletti

Registrato alla Corte dei conti il 22 maggio 2018

Ufficio controllo atti MIUR, MIBAC, Min. salute e Min. lavoro e politiche sociali, reg.ne prev. n. 1568

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(In Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 131 del 27-05-1970)

**TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

**Art. 1.
(Libertà di opinione)**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**Art. 2.
(Guardie giurate)**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3.
(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4.
(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. ***((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.))***

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5.
(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6.
(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7.
(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (5)

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (5) (8)

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (5)(8)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

((24))

AGGIORNAMENTO (5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

AGGIORNAMENTO (8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

AGGIORNAMENTO (24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40

del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Art. 8.

(Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9.

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10.

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11.

(Attività culturali, ricreative e assistenziali ((e controlli sul servizio di mensa))

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

((Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva)).

Art. 12.

(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13.

(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14.

(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15.

(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso (*di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali*)).

Art. 16.

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17.

(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18.

((Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo))

((Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perchè discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro,

imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo.

Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perchè intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione

globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o

ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini

della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze piu' di quindici lavoratori o piu' di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa piu' di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa piu' di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo)).

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, puo' disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente puo' essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza puo' essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui

((*all'undicesimo comma*)), non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (9) (23)

AGGIORNAMENTO (9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) LETTERA ABROGATA DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.

delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. ((25))

Nell'ambito di aziende con piu' unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. (16)

AGGIORNAMENTO (16)

Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che l'abrogazione di cui alla lettera a) e l'abrogazione parziale di cui alla lettera b) del presente articolo hanno effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del medesimo decreto nella Gazzetta Ufficiale.

AGGIORNAMENTO (25)

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Art. 20.
(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la ,rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21.
(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie

inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22.

(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23.

(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno

per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. ((1))

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

Art. 24.

(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25.

(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26.

(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

Art. 27.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28.

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

Art. 29.

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30.

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31.

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali).

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al

regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. (1)
(15)

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (15)

La L. 23 dicembre 1994, n. 724 ha disposto (con l'art. 22, comma 39) che "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali".

Art. 32.

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. (1) ((6))

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (6)

La L. 27 dicembre 1985, n. 816 ha disposto (con l'art. 28, comma 1) che "Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quelle della legge 12 dicembre

1966, n. 1078, della legge 26 aprile 1974, n. 169, e della legge 18 dicembre 1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge".

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33.

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

Art. 34.

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35.

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa piu' di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano piu' di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano piu' di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano piu' di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. (7) (11) ((12))

AGGIORNAMENTO (7)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (in G.U. 1a s.s. 08/04/1987, n. 15), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge".

AGGIORNAMENTO (11)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 17-31 gennaio 1991, n. 41 (in G.U. 1a s.s. 06/02/1991, n. 6), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)".

AGGIORNAMENTO (12)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 11-23 luglio 1991, n. 364 (in G.U. 1a s.s. 31/07/1991, n. 30), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori) nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge".

Art. 36.

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

((18))

AGGIORNAMENTO (18)

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (in G.U. 1a s.s. 24/06/1998, n. 25), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

Art. 37.

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38.

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, ((. . .)) 5, 6, ((. . .)) e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca piu' grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi piu' gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma puo' presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39.

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40.

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41.
(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 1970