

Il giorno 4 novembre 2005 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I CONCESSIONARI DEL SERVIZIO NAZIONALE DI RISCOSSIONE DEI TRIBUTI (ASCOTRIBUTI)

e

(1)

si è convenuto:

di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi e per i dipendenti delle aziende controllate che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e ai sensi della lettera b) del comma 5 dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

La redazione del testo coordinato del contratto 4 novembre 2005 è stata completata il 19 luglio 2006.

---

(1) Il presente contratto è stato sottoscritto da FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, DIRCREDITO (per adesione per le tre aree professionali); FABI; UGL Esattoriali, SILCEA e SNALEC.

*CONTRATTO  
COLLETTIVO  
NAZIONALE  
DI LAVORO*

*4 novembre 2005*

Per i quadri direttivi e  
per il personale delle aree  
professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>)  
dipendente dalle aziende  
concessionarie del servizio  
di riscossione dei tributi

Testo coordinato

## PREMESSA

Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale di lavoro viene stipulato in coincidenza con la fase conclusiva del processo di trasformazione del sistema di riscossione dei tributi e, pertanto, la sua ristrutturazione e la riorganizzazione, rappresentano un passaggio inderogabile teso ad attuare interventi idonei per realizzare capacità di maggiore efficienza del sistema.

Le precedenti fasi - caratterizzate da difficili ed articolati confronti sul piano amministrativo, sindacale e legislativo - nelle diverse sedi di competenza - si sono progressivamente sviluppate per approdare al Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203 che, all'art. 3, ha dettato la disciplina della annunciata riforma.

Tale percorso, peraltro, con l'intervento del Fondo di sostegno al reddito ed all'occupazione, ha consentito di pervenire ad un sensibile ridimensionamento del sistema di riscossione che ha comportato il contenimento del numero del personale destinatario del presente contratto.

In tale rinnovato scenario, le parti si danno atto della necessità di promuovere, da parte delle aziende concessionarie, un sempre maggiore ed incisivo interesse ed impegno con l'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, in particolare attraverso una opportuna riqualificazione del personale.

Le parti, pertanto, convengono che il perseguimento di tale obiettivo non potrà prescindere dall'attivazione di idonei ed efficaci programmi formativi che trovano riscontro, peraltro, anche nelle specifiche previsioni in materia di riconversione e riqualificazione professionale recate dall'art. 5, c. 1, lett. a) del Decreto 24 novembre 2003, n. 375, concernente l'istituzione del citato Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi erariali.

\* \* \*

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

\* \* \*

Il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è a tempo indeterminato ed è soggetto alle norme del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e del D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46.



## **PARTE GENERALE**

## **CAPITOLO I**

### **AREA CONTRATTUALE**

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi ed ai dipendenti delle aziende controllate, che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e ai sensi della lett. b) del comma 5 dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento e le esigenze del sistema (v. gli articoli che seguono).

3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 15, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi.

5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari, che saranno concordati dalle Parti nazionali, che l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente contratto, in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.

\* \* \*

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

- a) coloro che, per determinazione del concessionario, appartengono alla categoria dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato con separato contratto collettivo;
- b) il personale espressamente assunto o normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi diretta relazione con la funzione di riscossione;
- c) il personale il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto del credito che, non addetto al servizio di riscossione, sia incaricato di prestare servizio parzialmente oppure per esigenze di carattere eccezionale presso concessioni gestite in forma diretta o partecipata;

d) il personale il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto del credito destinato a funzioni di sovrintendenza, di ispezione, di controllo amministrativo-contabile delle Concessioni gestite in forma diretta o partecipata, nonché quello destinato a funzioni di assistenza e patrocinio legale delle Concessioni.

## **Note a verbale**

- 1) Per servizi o gestioni speciali, ai sensi di quanto previsto alla lett. b) del presente articolo, devono intendersi attività o nuclei distinti quali, ad esempio, le mense, le colonie, ecc.
- 2) In riferimento alla lett. d) del presente articolo, si precisa che la destinazione del personale regolato dal contratto del credito a funzioni di sovrintendenza, ispezione, controllo e di assistenza e patrocinio legale delle Concessioni non potrà influire sulla carriera del relativo personale nell'ambito di ciascuna concessione.
- 3) Le parti, non essendo pervenute ad univoca interpretazione sui criteri di applicazione dell'art. 1, lett. c) del presente articolo stabiliscono, nell'attesa che si pervenga alla suddetta univoca interpretazione delle citate disposizioni, di esaminare congiuntamente, in sede aziendale, le situazioni conseguenti all'applicazione del predetto art. 1, lett. c) del presente articolo, ritenute dalle OO.SS. tali da richiedere una verifica.

Qualora, nella predetta sede aziendale, non si addivenisse ad una interpretazione univoca, si darà luogo ad una riunione in sede Ascotributi ove l'argomento verrà esaminato dall'Ascotributi e dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS., stipulanti il presente C.C.N.L., con la partecipazione delle parti aziendali.

## **Art. 2 - Attività istituzionali**

**1.** Le principali attività istituzionali sono costituite da:

- a) riscossione delle entrate pubbliche tramite ruolo o versamenti spontanei;
- b) fiscalità locale;
- c) recupero crediti;
- d) eventuali ulteriori attività attribuite ai concessionari tramite provvedimenti legislativi.

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

- orario di lavoro;
- inquadramento nella 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>o</sup> livello retributivo del personale stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale;
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

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

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



### **Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni**

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

- A) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.
- B) Servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture centrali o periferiche), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività:
  - nell'area sistema di pagamento: gestione dei pagamenti automatizzati o prenotati e l'uso di mezzi diversi dal contante;
  - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori;
- C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso;
- D) Attività di notifica.

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

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

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

4. Per i servizi di elaborazione dati:

- le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del servizio di riscossione dei tributi, ma adeguandoli alle necessità di contenuti professionali tipici;
- in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.

## **Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili**

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

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

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

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

### **Chiarimento a verbale**

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

### **Norma transitoria**

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

### **Raccomandazione**

Ascotributi raccomanda alle proprie aziende associate che l’affidamento all’esterno successivo alla data di stipula del presente contratto di attività già svolte da personale dipendente non comporti ricadute sui livelli occupazionali dei relativi addetti.

### **CONTRATTI COMPLEMENTARI**

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

- orario di lavoro;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 3 che precede (specifiche regolamentazioni);

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

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

## **Art. 5 - Nozione di controllo**

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

2. E' altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con l'azienda concessionaria svolga per essa attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

## **CAPITOLO II** **SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 6 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze**

1. In relazione a quanto indicato nella Premessa, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:
  - il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
  - un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.
2. I contratti di cui al precedente alinea riguarderanno tutte le Concessioni conferite al medesimo concessionario.
3. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2005.
4. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno 30 giorni prima di ciascuna scadenza.

### **Norma speciale per le Concessioni gestite in forma diretta da Banche**

Nell'ambito delle norme fissate dal presente CCNL, contratti integrativi aziendali disciplineranno il trattamento economico e la progressione automatica delle retribuzioni, nonché ogni altra materia espressamente rinviata in sede di contratto integrativo aziendale dal Capitolo III del presente CCNL, fermo restando che, per quanto concerne in particolare il trattamento globale lordo, esso non potrà risultare inferiore a quello praticato per il personale del settore credito della banca concessionaria.

### **Nota a verbale**

Le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 6 non riguardano le Concessioni conferite d'ufficio in qualità di Commissario Governativo.

## **Art. 7 - Procedura di rinnovo**

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

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

3. Entro il termine di scadenza del primo biennio di valenza contrattuale le Organizzazioni Sindacali stipulanti presenteranno le loro richieste di adeguamento del trattamento economico, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993.

## **Art. 8 - Indennità di vacanza contrattuale**

1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 7, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato come segue:

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

3. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

4. L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

## **Art. 9 - Osservatorio nazionale**

1. All'Osservatorio nazionale - composto dai rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'Ascotributi - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione del sistema nazionale della riscossione dei tributi, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
- d) situazione occupazionale nel sett ore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- l) assetto previdenziale del settore;
- m) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- n) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.
- o) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 11, comma 1, lett. c).

2. L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso l'Ascotributi.

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

4. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni del Presidente e del Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'Ascotributi e viceversa.

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

6. Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da Ascotributi con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive



organizzazioni stipulanti.

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

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

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

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

## **Art. 10 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato**

1. Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa, delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

### *Conciliazione*

2. In caso di controversie individuali di lavoro, le Parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

3. Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione.

4. La segreteria della Commissione ha sede presso l'Ascotributi.

5. La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante dell'Ascotributi;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

6. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di aziende, anche tramite l'Ascotributi.

7. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante lettera raccomandata a.r.

8. La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'azienda interessata;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore/lavoratrice; all'Ascotributi qualora la parte ricorrente sia l'azienda;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

9. La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

10. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis c.p.c.

11. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c..

12. Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria della Commissione

paritetica di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del successivo inoltrato al Tribunale competente per territorio.

13. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c..

#### *Arbitrato*

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

- a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente dall'Ascotributi e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal lavoratore/lavoratrice ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e dall'Ascotributi.
- b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'Ascotributi o dell'Organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, dal Presidente del Tribunale di Roma.
- c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.
- g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'Ascotributi.
- h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.
- i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento dell'eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- l) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.
- m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le Parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- n) Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.  
Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.  
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.  
Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.  
Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c..
- p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del

Collegio.

### **Nota a verbale**

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

## **Art. 11 – Incontro annuale**

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

### **A) PROSPETTIVE STRATEGICHE**

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione ed allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
3. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

### **B) PROFILO STRUTTURALE**

1. numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 95;
4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto, distinte per singole unità produttive;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna.

### **C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE**

1. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 19), formazione del personale (art. 68), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 72), sistema incentivante (art. 49);

2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro. La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

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

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

#### ***D) INTER VENTI SPECIFICI***

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

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

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

4. Le aziende fino a 150 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 12 (incontri semestrali), 17 (appalti), 19 (orari di lavoro), 68 (formazione), 72 (valutazione professionale del personale).

## **Nota a verbale**

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'azienda suddivide le informazioni - che saranno fornite, ove possibile, anche in formato elettronico - per categorie, aree professionali, livelli retributivi. In tutti i casi nei quali è tecnicamente possibile l'Azienda suddivide tutti i dati per genere.
2. In considerazione di quanto previsto all'art. 85, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'azienda fornisce una informativa, di complesso e a consuntivo sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

## **Art. 12 - Incontri semestrali**

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le aziende danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.
2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.
3. Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale del Concessionario in rapporto alla propria organizzazione interna .
4. Gli incontri in parola devono tenersi - unitariamente con tutt e le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse - entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali dovranno indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.
5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri dovranno notificare tempestivamente all'azienda i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a due ovvero a tre per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che intervengono agli incontri stessi.
6. A detti dirigenti i Concessionari accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
7. Nel corso degli incontri semestrali potrà essere effettuata, per quanto di competenza territoriale, una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale.



### **Art. 13 - Pari opportunità**

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

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

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

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 9 del presente contratto.

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

#### **Art. 14 - Organismo paritetico sulla formazione**

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con l'organismo di cui all'art. 68 al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

## **Art. 15 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda**

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.
2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.
4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.
5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ASCOTRIBUTI.
6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda nel senso di trasformazione, nel corso del rapporto di concessione della natura soggettiva del titolare (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.
7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.
8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

## **Art. 16 - Distacco del personale**

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.
2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.
3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 15 e 18 una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.
4. Detta procedura è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma, delle modalità di rientro degli interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore.
5. Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l'azienda rende operativi i propri provvedimenti.

## **Art. 17 - Appalti**

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

2. L'azienda committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organismi sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

3. L'azienda committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

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

5. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere ad Ascotributi di esaminare la questione in sede nazionale. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la decisione.

## **Art. 18 - Occupazione**

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

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al D.L.gs. 13 aprile 1999, n. 112», l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 16, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

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

## **Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro**

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

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

3. Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici.

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

## **Art. 20 - Nuove flessibilità e normative obsolete**

1. In sede aziendale potranno venir proposte da parte dell'Azienda interessata intese:

- a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);
- b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

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

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

4. Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'Azienda interessata provvederà ad informare le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, l'ASCOTRIBUTI.

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

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



## **Art. 21 - Controlli a distanza**

1. Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative.
2. La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

### **CAPITOLO III**

#### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

#### ***Art. 22 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate***

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

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

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

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

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

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

7. Nei casi in cui - per la contemporaneità delle trattative aziendali - dovessero emergere difficoltà temporali nel fornire alle aziende e/o alle delegazioni sindacali aziendali l'assistenza richiesta, le stesse parti prenderanno opportune intese per consentire all'ASCOTRIBUTI e/o alle segreterie nazionali delle organizzazioni firmatarie interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

8. La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici si impegnano affinché le richieste in sede aziendale siano conformi a detti demandi: a tal fine si darà corso a tale livello ad una fase di verifica sulla conformità delle richieste presentate.

9. La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato all'ASCOTRIBUTI e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.

10. In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti

dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.

11. La procedura per l'esperimento della fase di verifica sulla conformità delle richieste sindacali ai  
domandi durerà – nell'ambito dei 3 mesi di cui al 3° comma  
– un massimo di 30 giorni (fino a 15 giorni per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).

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

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.
- d) compensi di cui agli artt. 43 e 44.

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

14. I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2004 e  
scadranno il 31 dicembre 2007.

### **Raccomandazione**

Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle Organizzazioni Sindacali dei  
lavoratori/lavoratrici, l'Ascotributi raccomanda di voler sovvenire (se del caso anche in forma assicurativa) i  
lavoratori/lavoratrici dipendenti - che vi si trovino maggiormente esposti in ragione delle mansioni esplicate -  
dalle conseguenze di eventuali attività criminose svolte da terzi nei confronti dell'azienda datrice di lavoro.

## **Art. 23 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti - Controversie collettive aziendali**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatti a eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.

3. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del contratto nazionale del 1995 per le quali non venga esercitata, entro il 28 febbraio 2006, la revoca della predetta opzione.

4. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.

5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ASCOTRIBUTI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni.

**CAPITOLO IV**  
**POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE**

**Premessa - Dichiarazione delle Parti**

Le aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale.

## **Art. 24 - Apprendistato pro fessionalizzante**

### **Premessa**

In tema di apprendistato, le Parti - con il presente articolo e con quanto verrà previsto da un successivo accordo in analogia con quanto sottoscritto nel collaterale sett ore del credito intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, (come integrato dalla L. 14 maggio 2005, n. 80) disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

### **Inquadramento**

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 91 del presente contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

2. Ai sensi dell'art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

3. In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 3, 3° comma, primo alinea, del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato.

### **Durata**

4. Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

### **Costituzione**

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

### **Periodo di prova**

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

### **Anzianità**

7. Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

### **Malattia e infortunio**

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 3 mesi in caso di comportamento c.d. secco,
- 4 mesi in caso di comportamento c.d. per sommatoria.

### **Raccomandazione**

ASCOTRIBUTI invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55 del presente contratto.

### **Formazione**

9. Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

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

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le aziende, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

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

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

c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

### ***Documentazione***

10. Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

### ***Criteri di computo degli apprendisti***

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

### ***Rinvii***

12. Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai comma che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo X (Addestramento-Formazione) e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

### **Chiarimento delle Parti**

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

### **Norma transitoria**

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 dicembre 2005 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.



## **Art. 25 - Somministrazione di lavoro**

1. Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.

2. Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'azienda (premio aziendale).

3. Ai sensi dell'art. 24 della medesima legge i prestatori di lavoro interessati hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

## **Art. 26 - Contratto di inserimento**

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.

## **Art. 27- Commissione paritetica in materia di lavoro a tempo parziale e di contratti di lavoro a tempo determinato - Norme di rinvio**

1. Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, nell'ambito di una Commissione paritetica, le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del ccnl 12 dicembre 2001.

2. La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.

3. Nel frattempo, resta applicabile, in materia di lavoro a tempo parziale, quanto previsto dall'art. 28 del presente contratto.

4. Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

## Art. 28 - Lavoro a tempo parziale

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

### *Normativa applicabile*

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

#### *a) Assenze e ferie*

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

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

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

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 53.

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

#### *b) Addestramento per i neo assunti*

Le Aziende provvedono ad un addestramento dei lavoratori/lavoratrici, appartenenti alle tre aree professionali assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 105, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai commi 14 e 15 che seguono.

#### **c) Anzianità**

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

## **Norma transitoria**

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

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

### *d) Agevolazioni per motivi di studio*

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 58 del presente contratto o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

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

### *e) Formazione professionale*

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 68 del presente contratto proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'azienda.

## *Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale*

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

4. Il Concessionario, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio e/o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

5. Il Concessionario - purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra - accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento

necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale che gli vengano forniti chiarimenti.

6. Le aziende favoriranno – ai fini della precedenza nell'accoglimento – le domande avanzate dai lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

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

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

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

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

### *Prevalenza nelle mansioni*

10. In deroga a quanto disposto dall'art. 88, comma 7 del presente contratto ed ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

### *Trattamento economico*

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

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

13. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente

nella settimana la metà

del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

## Prestazione lavorativa e orario di lavoro

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 85.

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

- a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1ª area professionale, o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
- b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.
- c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;
- d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 62 del ccnl 12 luglio 1995 e viene attribuita, a far tempo dal 1° gennaio 2002, un'ulteriore riduzione di orario proporzionata al minore orario effettuato, rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;
- e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative



possono venire richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art. 105, del presente C.C.N.L.:

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

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 105 del presente CCNL.

### *Rotazioni*

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

17. Il Concessionario valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

### *Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno*

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

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

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

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

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

### *Intese aziendali*

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

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

\* \* \*

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

## **Art. 29 - Telelavoro**

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

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

### *Tipologie*

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

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

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

### *Costituzione del rapporto di lavoro*

5. Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.

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

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

### *Prestazione lavorativa - Trattamento economico*

8. La prestazione lavorativa del telelavoratore/lavoratrice si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice interessato.

9. Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

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

11. L'azienda deve far conoscere al telelavoratore/lavoratrice le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

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

#### *Rientri in azienda - Form azione*

13. L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

14. Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice rientri periodici in azienda.

15. L'azienda fornisce al telelavoratore/lavoratrice una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori/lavoratrice.

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

#### *Diritti sindacali - Valutazioni e informative*

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

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

19. L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

20. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

21. Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

### *Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro*

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

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

24. Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D. Lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.

### *Sperimentalità della disciplina*

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

## **Art. 30 - Periodo di prova**

1. Il periodo di prova deve risultare sempre dalla comunicazione di assunzione e non può superare i tre mesi.

2. Per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni.

3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova oltre il termine sopra previsto.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

5. Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio; nel caso invece di risoluzione del rapporto ad iniziativa del Concessionario devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino alla fine del mese in corso.

6. Il servizio prestato nel periodo di prova, durante il quale si applicano le norme del presente contratto con le eccezioni di cui al quarto comma del presente articolo, è computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

7. Compiuto il periodo di prova, il lavoratore/lavoratrice s'intende confermato in servizio e deve essere dal Concessionario iscritto, con decorrenza dalla data di assunzione in prova, al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari, a norma dell'art. 8 della legge 2 aprile 1958, n. 377, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

8. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso la stessa azienda per almeno 3 mesi.

9. Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

## CAPITOLO V

### DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### **Art. 31 - Obblighi delle Parti**

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

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

3. Il Concessionario deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dal concessionario stesso con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

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

5. Le assenze devono essere giustificate all'azienda senza ritardo.

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

7. Qualora le assenze ingiustificate si protraggano oltre il quindicesimo giorno, il lavoratore/lavoratrice sarà considerato dimissionario, ad ogni effetto, salvo che la mancata giustificazione sia dovuta a comprovata circostanza di forza maggiore.

8. Il personale deve comunicare con sollecitudine al concessionario ogni mutamento di residenza e domicilio.

9. Al personale è vietato in particolare di:



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

10. Il Concessionario può disporre che il personale inquadrato nella 1ª e nella 2ª area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'Azienda stessa fornisce all'interessato.

## **Art. 32 - Servizio di cassa e gestione di valori**

1. I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori alla apertura dello sportello.

2. Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di denaro o valori ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione degli stessi ad esso affidati.

3. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni perchè provvedano a destinarli alla pubblica assistenza.

4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dal Concessionario che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

5. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

### **Art. 33 - Reperibilità e intervento**

1. Il concessionario ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

2. Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- €30,68 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di €13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 85.

3. L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

## **Art. 34 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale**

1. Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

2. Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 73, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

3. L'azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato per motivi cautelari.

4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

5. La circostanza che il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

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

7. Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 73.

### **Nota a verbale**

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

## **Art. 35 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni**

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

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

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

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 34.

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

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

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

### **Nota a verbale**

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

*Art. 36 - Responsabilità civile verso terzi*

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della Legge del 13 maggio 1985, n. 190, le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

## **Art. 37 - Provvedimenti disciplinari**

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

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

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

### **Art. 38- Estinzione dell'azione disciplinare**

1. L'azione disciplinare si estingue con le dimissioni del lavoratore se accettate dal concessionario.

2. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari e l'accettazione delle dimissioni non pregiudicano però l'esercizio di ogni azione penale o civile derivante dal fatto per il quale siano stati applicati provvedimenti o presentate e accettate le dimissioni.



## CAPITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 39 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione**

1. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

- 1,9% dal 1° gennaio 2004;
- 2,0% dal 1° febbraio 2005;
- 0,9% dal 1° luglio 2005;
- 1,0% dal 1° dicembre 2005.

2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del C.C.N.L. 12.12.2001 ed “ex premio di rendimento” per la quota che in origine era variabile.

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche di tali incrementi viene riconosciuta sotto forma di “importo una tantum”. Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all’eventuale minor servizio retribuito prestato dall’interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi;
- viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2005.

4. Per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2005, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate (all. n. 2).

5. Le indennità ed i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. ~~n. 3~~).

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

### **Norma transitoria**

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente contratto, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex Decreto 24 novembre 2003, n. 375.

\* \* \*

7. La struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2002 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma è stata realizzata “a costo zero”, tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).

8. Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra sono state conservate aziendali nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del contratto nazionale 12 dicembre 2001, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, denominate “ex premio di rendimento”:

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- non vengono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

### **Nota a verbale**

Il preesistente premio annuale di rendimento viene riconosciuto secondo le previsioni di cui al C.C.N.L. 30 giugno 1987 (Privati esattori) ovvero dei contratti integrativi aziendali in atto alla data di stipula del C.C.N.L. 12 luglio 1991 senza possibilità di ulteriori variazioni.

## Art. 40 - Tredicesima mensilità

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

- compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 per la quota parte considerata retribuzione;
- eventuali indennità aziendali di cui al secondo comma della nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del C.C.N.L. 23 ottobre 1980 per le esattorie gestite da Banche.

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

*3. Ne! caso di inizio o di cessazione de! rapporto di !avoro durante ! corso de!!'anno, !a gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero !'eventuale frazione.*

*4. Ne! caso di assenza da! servizio senza diritto a! trattamento economico, !a gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali O stato corrisposto ! trattamento stesso.*

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

### **Nota a verbale**

Agli ufficiali di riscossione e messi notificatori in servizio al 12/12/2001 presso quelle aziende che non abbiano comunque già provveduto a compensare, anche in via indiretta, gli effetti riduttivi sui compensi percentuali di cui al presente articolo derivanti dalla ristrutturazione del trattamento economico su tredici mensilità annue, in occasione della corresponsione della 13<sup>a</sup> mensilità, verrà erogata un'ulteriore somma di importo pari alla media mensile dei compensi di cui sopra.

Analogamente si procederà nei confronti del personale di cui sopra per quanto riguarda la gratificazione prevista dall'art. 54 del CCNL 12/7/1995.

## **Art. 41 - Premio aziendale**

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascuna azienda, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

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

- a) indicatori di redditività
- b) indicatori di efficienza
- c) indicatori di produttività
- d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale (determinazione a livello locale)
- e) indicatori di rischiosità.

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

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

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

5. Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.

6. Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o dell'azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.

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

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

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

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

## **Art. 42 - Indennità modali**

1. Al personale adibito in via prevalente e continuativa al maneggio di contanti o valori, è dovuta una indennità di rischio, nei casi, nelle misure mensili e con i criteri di cui alle tabelle allegate (all. n. 5).
2. Detta indennità cessa con il cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, che non sia dovuto a ferie o a malattia.
3. Ai lavoratori/lavoratrici che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore/lavoratrice sostituito.
4. Nei contratti integrativi aziendali verrà stabilita l'indennità di rischio per coloro che facciano servizio saltuario di cassa.
5. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nelle tabelle allegate (all. n. 3).
6. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nelle tabelle allegate (all. n. 4).

### **Art. 43 - Compensi agli ufficiali**

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

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

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

#### **Art. 44 - Compensi ai messi**

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

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

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



**Art. 45 - Legge 2 aprile 1958 n. 377, art. 13 - Compensi**

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

## **Art. 46 - Compensi per adibizione alla notifica**

1. Gli ufficiali della riscossione possono essere adibiti anche alla notifica degli atti. In tal caso compete loro il compenso dovuto ai messi notificatori.
2. Detto compenso non spetta nel caso che l'ufficiale della riscossione, per l'attività di cui al 1° comma, sia già diversamente retribuito.

## **Art. 47 - Trattamento economico nei contratti integrativi aziendali**

Nei contratti integrativi aziendali il trattamento economico dei messi notificatori di cui all'art. 98 può essere determinato mediante un compenso fisso per ogni atto notificato.

## **Art. 48 - Buono pasto**

1. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i “quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo spetta, per ogni giornata in cui effettua l’intervallo di cui all’art. 103, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa intermedia, un “buono” per la consumazione del pasto secondo quanto previsto nell’accordo stipulato il 10 gennaio 1991.

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

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

## **Art. 49 - Sistema incentivante**

1. L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41.

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

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

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

8. Le parti stipulanti potranno chiedere un incontro - da tenere in sede Ascotributi - entro sette giorni dalla richiesta per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura di cui al comma 4.

### **Chiarimento a verbale**

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le aziende prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità.

## **Art. 50 - Distinzione delle "piazze"**

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

**CAPITOLO VII**  
**RIPOSO SETTIMANALE,**  
**FESTIVITA', FERIE E ASSENZE**

**Art. 51 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività**

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

## Art. 52 - Ferie

### 1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.

2. *Aree professionali*: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

- con oltre 10 anni di anzianità	giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità	giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni	giorni 20 lavorativi

(22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale, 4<sup>o</sup> livello retributivo)

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

3. *Quadri direttivi*: A far tempo dal 1° gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dal concessionario, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.

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

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

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

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

9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio,



del turno di ferie precedentemente fissato.

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

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

12. Durante il periodo di ferie compete al lavoratore/lavoratrice l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 viene determinata in base alla media "ragguagliata a mese" delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi 12 mesi.

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

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

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

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

## Art. 53 - Permessi per ex festività

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPITOLO VIII**

### **POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA**

#### **Premessa**

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

## **Art. 54 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale**

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che il Concessionario concede per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, il Concessionario può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se - e per quale durata - debba corrispondere il trattamento economico.

3. Il Concessionario, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le aziende accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e quattro anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

5. Le aziende valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

6. In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

### ***Raccomandazione***

L'ASCOTRIBUTI raccomanda alle Aziende di favorire, nella concessione dell'eventuale congedo per gravi motivi di indole privata previsto nel secondo comma del presente articolo, quelle situazioni provatamente accertate e meritevoli di considerazione, di lavoratori tossicodipendenti che si sottopongano ad effettiva cura riabilitativa.

## Art. 55 - Malattie e infortuni

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova per:

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

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

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

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

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

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

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

7. Durante i predetti periodi di assenza compete al lavoratore/lavoratrice la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai lavoratori con mansioni di ufficiali della riscossione e di messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 determinate in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

8. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.
9. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dal concessionario con deduzione di tutte le somme che il lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.
10. Le aziende segnaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.
11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.
12. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.
13. I lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

#### **Chiarimento a verbale**

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

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

#### **Esempi a verbale:**

1. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.
2. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad

ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

## **Art. 56 - Maternità**

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

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

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

4. Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.



## **Art. 57 - Obblighi di leva**

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di ferie, di malattia e di preavviso.

3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dal concessionario al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'inizio in licenza illimitata.

5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il lavoratore è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi:
  - 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001;
  - 86,96% della eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 89,00% della voce stipendio;
  - 86,96% della eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

7. Per quanto concerne, invece, gli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per ogni scatto maturato, l'omonima voce "scatti di anzianità", con l'esclusione pertanto dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

8. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

### **Chiarimento a verbale**

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.

## **Art. 58 - Lavoratore/lavoratrici studenti**

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

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

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

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

5. Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali - con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni - più uno - di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

6. E inoltre in facoltà dei lavoratori/lavoratrici di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 gg. di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative

richieste vanno presentate dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno trenta giorni di anticipo.

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

8. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 121,37.

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

- € 123,95 al conseguimento della laurea;
- € 77,47 al conseguimento della laurea magistrale.

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

## **Chiarimento a verbale**

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

## **Norma transitoria**

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 65 del CCNL 12 dicembre 2001.

## **Art. 59 - Borse di studio**

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Al verificarsi della condizione prevista al terzo comma, secondo alinea della presente norma, agli studenti universitari in questione viene corrisposto - entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento - un importo pari alla differenza tra quanto spettante in base alle citate previsioni e quanto percepito ai sensi del comma che precede.

8. La corresponsione è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

## **Norma transitoria**

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

## **Art. 60 - Assistenza sanitaria**

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

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

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

4. Il presente articolo non si applica presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia.

**Art. 61 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard  
nei casi di disagio sociale**

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

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

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

## **Art. 62 - Video terminali**

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

2. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al 4° comma dell'art. 101.

3. In caso di accertata inidoneità del lavoratore/lavoratrice all'adibizione ai videoterminali, l'azienda adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono comunque fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 104 ultimo comma del CCNL 12.12.2001.

## **Nota a verbale**

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



### **Art. 63 - Pausa per addetti ai centralini**

1. A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene concessa dall'Azienda una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.
2. Qualora al centralino siano adibiti contemporaneamente più operatori, la pausa deve essere usufruita in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio; se al centralino è adibito un unico operatore, la pausa viene concessa ove risulti possibile la sostituzione dell'interessato nelle anzidette mansioni.
3. Detta pausa assorbe fino a concorrenza le analoghe concessioni (ivi comprese le eventuali riduzioni di orario di lavoro) che fossero già in atto in sede aziendale.

### **Art. 64 - Indennità per centralinisti non vedenti**

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1989 è fissata in €5,00 elevata ad €6,00 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

## **Art. 65 - Iniziative sociali**

### *Volontariato*

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

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

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

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

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

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

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

**6. Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti convengono - considerato il carattere non settoriale della tematica - di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.**

## ***Rispetto delle convinzioni religiose***

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

## ***Mobilità nelle aree urbane***

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

## ***Provvиденze per i disabili***

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

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

## **CAPITOLO IX**

### **MISSIONI**

#### **Art. 66 - Missioni**

1. Al personale inviato in missione compete:

a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2<sup>a</sup> classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km., il viaggio viene effettuato in 1<sup>a</sup> classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dal concessionario spetta il rimborso del biglietto di classe turistica.

Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1<sup>a</sup> classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dal concessionario;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda;

d) il trattamento di seguito indicato.

2. Tutte le spese devono essere documentate.

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

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

5. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

6. Nell'ipotesi di cui al 5° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a più di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere effettuato il rimborso a più di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

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

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

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

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

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

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

### **Raccomandazione**

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, l'Ascotributi raccomanda ai concessionari di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'azienda stessa, debbano fare uso del mezzo aereo.

## **CAPITOLO X**

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

#### **Art. 67 - Addestramento**

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

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

3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle

organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

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

## **Art. 68 - Formazione**

1. L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

\*\*\*

2. Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del servizio nazionale di riscossione dei tributi e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

3. Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2002, delle seguenti previsioni:

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

4. A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inderogabili di ore retribuite e non retribuite.

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

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

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

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

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



**10.** All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

**11.** Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

**12.** Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

## **Art. 69 - Sviluppo professionale e di carriera**

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle aziende concessionarie.
2. Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.
3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
  - a) una formazione adeguata;
  - b) l'esperienza pratica di lavoro;
  - c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.
4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.
5. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'azienda può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.
6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.
7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 56 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

## **Art. 70 - Criteri di valutazione professionale**

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

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

## **Art. 71 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice**

1. L'azienda attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.

2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.

6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

7. L'azienda, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

## **Art. 72 - Coinvolgimento sindacale**

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

2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

3. L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

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

## **Art. 73 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio**

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

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 55 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- d) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- e) per dimissioni;
- f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- g) per morte.

2. Quanto previsto dal primo, secondo, terzo, quarto e sesto comma dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo risultante dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 si applica a tutti i lavoratori/lavoratrici delle aziende che occupino complessivamente più di 15 dipendenti.

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

## **Art. 74 - Preavviso**

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

2. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'azienda è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

3. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del Concessionario ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 73, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 73, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

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

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

7. L'ammontare dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45, per la quota riconosciuta quale retribuzione, agli effetti dell'applicazione del precedente comma, verrà commisurato sulla media dell'ultimo triennio e, se il lavoratore non abbia ancora compiuto i tre anni di servizio, sulla media del periodo di servizio prestato presso il Concessionario.

## Art. 75 - Dimissioni

1. Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto dal lavoratore/lavoratrice al Concessionario con il preavviso di un mese salvo diverso termine concordato. In difetto, il Concessionario tratterrà dalle competenze spettanti al lavoratore/lavoratrice la corrispondente indennità di mancato preavviso.

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

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

4. In caso di risoluzione del rapporto per giusta causa ad iniziativa del lavoratore, spetta al lavoratore/lavoratrice medesimo, oltre al trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 79, l'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita nell'all. n. 6.



### **Art. 76 - Rivalsa per danni arrecati al Concessionario**

Il Concessionario ha sempre diritto di rivalersi ai sensi di legge su quanto compete, a qualsiasi titolo, al lavoratore/lavoratrice che cessa dal servizio, per danni da questi eventualmente arrecati al Concessionario medesimo e per le anticipazioni comunque concessegli.

**Art. 77 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro art. 73 lett. a) e ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice**

*1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 73 lett. a), spetta al lavoratore/lavoratrice il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 79 oltre all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita dall'allegato n. 6.*

*2. Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso mentre gli spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 79.*

**Chiarimento a verbale**

*L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente a riconoscimento dell'invalidità permanente da parte del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai*

*Concessionari si intende avvenuta ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice.*

## **Art. 78 - Contestazioni**

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

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

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

## **Art. 79 – Trattamento di fine rapporto**

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

2. Per le aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- assegno di cui all'art. 97, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 100, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 110;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale;
- indennità aziendali di cui al secondo comma della Nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del ccnl 23 ottobre 1980, Banche;
- compensi percentuali di cui agli artt. 43, 44 e 45, per la quota riconosciuta quale retribuzione;
- eventuali altri emolumenti previsti dai contratti integrativi aziendali ed in att o alla data del 31 maggio 1982, semprechè assoggettabili al contributo dovuto per le prestazioni di capitale al Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai concessionari ai sensi delle norme vigenti a detta data e fin tanto gli emolumenti stessi continueranno ad essere corrisposti.

3. Per i quadri direttivi:

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

4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 66 e 86 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

**PARTE SPECIALE**  
**QUADRI DIRETTIVI**

## **CAPITOLO XII**

### **QUADRI DIRETTIVI**

#### **Art. 80 - Definizione ed inquadramento**

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

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

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

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

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

1° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

2° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 9 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 9 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

3° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto:

legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;

- il dipendente che venga preposto dal concessionario alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 15 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purchè a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 20 dipendenti compreso il preposto.

4° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto alla direzione di un ambito territoriale provinciale cui siano stabilmente addetti almeno 20 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 25 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 25 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;
- il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 30 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purchè a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 30 dipendenti compreso il preposto.

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

6. Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti aziendali:

- accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo;
- nel rispetto della procedura di cui all'ultimo comma del presente articolo per il 3° e il 4° livello retributivo.

### **Chiarimento a verbale**

Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato, iscritto al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari ivi compreso il personale dipendente regolamentato, alla data di entrata in vigore della legge 4 ottobre 1986, n. 657, dal contratto del credito e non iscritto al Fondo.

\* \* \*

7. Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell'azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (sportelli e/o strutture periferiche), con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

8. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di



stipulazione del presente contratto – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

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

10. Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 35 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti.

11. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni.

12. Qualora in tale sede non si giunga ad una soluzione condivisa si darà luogo ad ulteriori incontri che devono esaurirsi entro altri 25 giorni. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'Ascotributi.

### **Chiarimento a verbale**

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

## **Art. 81 - Fun gibilità - Sostituzioni**

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

2. Ai sensi dell’art. 6, Legge del 13 maggio 1985, n. 190, in deroga – per questo specifico aspetto – all’art. 2103, 1° comma, c.c., l’assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

ad esplicare.

## **Art. 82 -Trattamento economico**

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

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

e, ove spettino:

- assegno ex intesa 12 dicembre 2001 di cui all'art. 83.
- indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001.

### **Art. 83 - Scatti di anzianità**

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

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

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

4. Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 1.549,37, l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 12.12.2001".

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

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

## **Art. 84 - Formazione e sviluppo professionale**

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - opportunamente correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (sportelli e/o strutture periferiche).

2. L'azienda definisce ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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

## **Art. 85 - Prestazione lavorativa**

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.
2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.
3. L'azienda valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 70 e 71 del presente contratto. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 11 l'azienda fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.
4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.
5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali giorni il concessionario esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.
6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'all. n. 3.
7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.
8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e il concessionario.
9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e l'Ascotributi si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

### **Norma transitoria**

Le soluzioni adottate aziendali in relazione al 3° comma dell'art. 79 del ccnl 12 dicembre 2001 avranno applicazione non oltre il 31 dicembre 2004.

### **Chiarimenti a verbale**

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

attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'azienda.

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

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



## Art. 86 - Trasferimenti

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

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

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

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 66;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 66 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 66 ;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 66 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie – pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

5. L'azienda, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del D.M. 30 dicembre 2002 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

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

8. L'azienda provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 73, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dell'1° e 12° comma.

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

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

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

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

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 73, l'azienda

provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento, e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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

13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

14. Quanto previsto al 5<sup>o</sup> comma che precede non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

### **Dichiarazioni delle Parti**

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

Le aziende – compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo – continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

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

### **Raccomandazione**

L'Ascotributi raccomanda alle aziende di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di cui al punto 2 del 4<sup>o</sup> comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

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

**Art. 87 - Legge n. 223/1991**

Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1<sup>o</sup> al 4<sup>o</sup> livello retributivo).

**PARTE SPECIALE**  
**AREE PROFESSIONALI**

## **CAPITOLO XIII**

### **AREE PROFESSIONALI**

#### **Art. 88 - Inquadramento del personale**

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi disciplinati dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell' area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, il Concessionario può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali - l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

8. Per quanto non previsto dalle norme che precedono in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativi indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

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

### ***Chiarimento a verbale***

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

## **Art. 136 - 1<sup>a</sup> Area professionale**

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta - in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza - una indennità mensile nella misura stabilita in all. n. 3.



## Art. 137 - 2<sup>a</sup> Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

### PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

#### 1° livello retributivo - Profili

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

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza ai sensi dell'art. 109, 10° comma e seguenti nonché ai compiti di cui al comma 5 del presente articolo;
- addetti in via continuativa e prevalente:
  - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3° area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
  - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;

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

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

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

### 2° livello retributivo -Profili

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

### 3° livello retributivo -Profili

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

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 3° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti di messo notificatore;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;

- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

## Art. 91 - 3<sup>a</sup> Area Professionale

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

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

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi.

### PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

#### 1° livello retributivo - Profili

- i preposti all'ufficio centrale delle gestioni di riscossione dei tributi;
- coloro che svolgono compiti di cassiere in via continuativa e prevalente per almeno tre ore al giorno per sei mesi in un periodo di dodici mesi;
- gli ufficiali della riscossione con attribuzione della relativa qualifica;
- gli addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" - e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - in quanto svolgono compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;

- gli operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- coloro prevalentemente addetti, anche allo sportello, a lavori che implicino responsabilità nell'esame e nell'espletamento delle pratiche e pertanto richiedano una adeguata conoscenza delle disposizioni di legge e dei regolamenti in materia di riscossione delle imposte.

#### 4° livello retributivo - Profili

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

5. Ai fini di cui alle presenti lettere a), b) e c) va computato il solo personale ad orario intero di lavoro e a tempo indeterminato iscritto allo speciale Fondo di Previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

## **Art. 92 - Trattamento economico**

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

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

e, ove spettino

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

### **Art. 93 - Scatti di anzianità**

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

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

## **Art. 94 - Sviluppo professionale**

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

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

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



## Art. 95 - Rotazioni

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 96 - Sostituzioni**

1. L'Azienda può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purchè vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

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

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 97 che segue.

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

## **Art. 97 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore**

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 98 - Assunzioni per la notifica degli atti di riscossione**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è in facoltà del Concessionario procedere ad assunzioni a tempo determinato di personale con mansioni di messo notificatore, nel limite massimo, tempo per tempo, del 100% del numero del personale in servizio presso ciascuna concessione gestita.

2. Tali assunzioni vengono effettuate per la notifica degli atti di riscossione.

**3. Resta fermo quant'altro previsto in materia di assunzioni a termine da leggi o contratti.**

## **Art. 99 - Orario settimanale**

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

2. Le aziende che alla data di stipula del presente contratto non hanno un orario di lavoro settimanale distribuito su cinque rientri pomeridiani, potranno, a far tempo dal 1° gennaio 2002, ridistribuire in tal senso l'orario di lavoro settimanale.

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

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

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

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

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

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

7. A far tempo dal 1° gennaio 2002 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

## Art. 100 - Orario giornaliero

1. L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:

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

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

3. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di € 3,68 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le 19,15, (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di €4,30 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

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

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

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, esclusi coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 101 che segue.

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

---

### NOTA A VERBALE

(\*) In relazione a quanto previsto dal comma 1, 1° alinea, il nastro orario standard può essere anticipato alle ore 7,30 per le aziende che già adottano tale inizio di orario.

## **Art. 101 - Turni**

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

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

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

2. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

- a) autisti;
- b) call center;
- c) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

3. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:

- a) servizi di riscossione telefonici.

**2.** Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati – esclusi gli addetti ai servizi di guardiania – compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

**3.** Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'azienda potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

**4.** Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. c) del punto 2, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

**5.** Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b), e c), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 3, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

**6.** Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n.3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e b) del punto 1. che precede, prestazioni comprese per oltre

NOTA A VERBALE

(\*) In relazione a quanto previsto dal comma 1, 1° alinea, il nastro orario standard può essere anticipato alle ore 7,30 per le aziende che già adottano tale inizio di orario.



2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'azienda di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'azienda stessa e gli organismi sindacali aziendali.

### **Chiarimento a verbale**

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

## **Art. 102 - Orario di sportello**

1. La durata dell'apertura dello sportello al pubblico è stabilita in un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri fermo restando che, nel corso dell'anno, l'orario di sportello potrà anche eccedere tale limite per un numero di giornate non superiore a 20. I giorni in cui ricorrono le suddette condizioni - che potranno riguardare anche la giornata di sabato - verranno comunicati dalle aziende alle OO.SS. con un preavviso di almeno 10 giorni.

2. Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti.

3. La durata di adibizione individuale alla cassa non può essere superiore a 6 ore giornaliere.

4. In deroga al predetto limite, d'intesa tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 6 ore e 30 minuti giornalieri.

### **Note a verbale**

- 1) Le parti convengono che le condizioni oggettive per l'adibizione di 6 ore e 30 minuti giornalieri di cui all'ultimo comma del presente articolo si realizzano, a titolo di esempio, presso quelle unità operative ove sia addetto un unico cassiere.
- 2) Presso le Concessioni che adottino, in via normale e continuativa, un orario di sportello superiore alle cinque ore giornaliere, fra il termine di adibizione allo sportello e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente, deve intercorrere un periodo minimo di un'ora (30 minuti nel caso di sportello di durata pari a 6 ore e mezzo) e le misure dell'indennità rischio aziendali previste devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%, nei confronti del personale che venga adibito allo sportello per più di cinque ore. Qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

### **Art. 103 - Intervallo**

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13,25 e le ore 14,45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

## **Art. 104 - Orario multiperiodale**

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di “minor lavoro” a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di “maggior lavoro” - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'azienda deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'azienda d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'azienda con un minimo di 3 addetti.

7. L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'azienda, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

## **Art. 105 - Banca delle ore - Lavoro straordinario**

1. L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.
2. *Flessibilità.* Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.
3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.
4. *Lavoro straordinario.* Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.
5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.
6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.
7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.
8. *Criteri di recupero.* Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:
  - 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
  - 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
  - 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.
9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.
10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.
11. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.
12. Il concessionario deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici

stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singola concessione, suddiviso per sportello, uffici o servizi, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dett e prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'azienda e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

16. La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze:

- stipendio
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;
- 13<sup>a</sup> mensilità,

e ove spettino:

- il 100% dell'indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- il 100% dell'indennità di turno diurno;
- il 90,66% degli assegni mensili di anzianità (compresa la differenza annuale per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio),

per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

17. A far tempo dal 6 novembre 2002, ai fini dell'individuazione della paga oraria utile per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio – limitatamente al personale in servizio alla data di stipula del Contratto 12 dicembre 2001 – vengono anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

18. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

19. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

20. In considerazione della peculiare struttura delle aziende del settore articolate capillarmente sul territorio, e avuto altresì riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione

mensile da effettuarsi da parte delle aziende alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66 del 2003 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

### **Nota a verbale**

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore/lavoratrice interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le aziende sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi “a recupero” deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

### **Dichiarazione delle Parti**

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

## **Art. 106 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività**

1. Il lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica o altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo settimanale dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari:

- alla paga oraria, calcolata come previsto all'art. 105 maggiorata del 25%, salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 109, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, spetta al lavoratore/lavoratrice un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 105, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi - fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello - la prestazione di lavoro non può superare le cinque ore per il personale destinatario del presente C.C.N.L., ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiana diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le cinque ore dal personale di custodia addetto alla guardiana diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con un'indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

### **Nota a verbale**

Presso le Concessioni nelle quali la materia dei turni di lavoro per il personale appartenente alla 1° area professionale sia regolata in base a contratti collettivi di lavoro aziendali, stipulati precedentemente al 1° gennaio 1970, tale regolamentazione aziendale potrà continuare ad essere in vigore e potrà essere rivista in sede di rinnovo di quei contratti aziendali.



## **Art. 107 - Flessibilità individuali**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Concessionario può accordare:

- al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti rispetto a quello fissato per il nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio o sportello) cui appartiene l'interessato, con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero, d'intesa con le OO.SS. aziendali:

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con i contribuenti, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

## **Art. 108 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione**

1. Le parti stipulanti convengono sulla opportunità di adeguare la disciplina contrattuale alle mutate esigenze del servizio di riscossione dei tributi, alla necessità dei Concessionari di fornire servizi più efficienti e più flessibili nei confronti dei contribuenti e di favorire la più funzionale valutazione delle garanzie individuali e collettive e per un equilibrato contemperamento delle esigenze dei lavoratori.

2. Tanto premesso le parti medesime stabiliscono quanto segue.

3. E' in facoltà del Concessionario distribuire nei confronti del personale con qualifica di ufficiale della riscossione l'orario giornaliero di lavoro in modo diverso dal restante personale.

4. Fermo restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero in 7 ore e 30 minuti l'orario medesimo può essere determinato con riferimento ai limiti temporali previsti dall'art. 519 c.p.c.

5. Il predetto spostamento di orario non può superare un periodo massimo di 10 settimane lavorative (da lunedì al venerdì), anche non consecutive, nell'anno solare con un preavviso non inferiore a 7 giorni rispetto ad ogni periodo di spostamento di orario.

6. Al personale indicato al primo comma che precede spettano € 6,20 per ciascun giorno in cui viene effettuato l'orario giornaliero di lavoro come sopra determinato.

7. Il Concessionario è tenuto a segnalare agli organismi sindacali aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto gli spostamenti di orario effettuati ai sensi dei commi

precedenti.

## **Art. 109 - Ausiliari - Vigilanza e custodia**

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'azienda in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 99, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 99, 3° e ultimo comma) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'azienda.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'azienda in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo

della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 105.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'azienda in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

## **Art. 110 - Automatismi**

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nel C.C.N.L. 12 luglio 1995 (art. da 119 a 123) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

## **Art. 111 - Trasferimenti**

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice può essere disposto dal Concessionario solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento il Concessionario terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore ai quindici o trenta giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (Comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 chilometri.

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

4. La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento a sportello (ovvero a unità operativa) situato in comune diverso, che disti meno di 30 chilometri ed, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
  - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 66;
  - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
  - c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
  - d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di tre giorni.
  
2. Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:
  - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 66;
  - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
  - c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
  - d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per cinque anni ed il relativo ammontare viene ridotto proquota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione.

10. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

11. L'azienda potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 86.

12. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b ), c) e f) dell'art. 73 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto ad una sede di lavoro sita in località diversa da quella in cui esso prestava precedentemente servizio, il Concessionario provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato, e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

13. Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso delle spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

14. Quanto previsto al 6° comma non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

15. Il Concessionario non fa luogo al rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diaria, quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice.

16. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, il Concessionario provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.





## ALLEGATI

---

## ALLEGATO 171

### UNA TANTUM

---

<i>Una tantum dal 1/1/2004 al 31/12/2004</i>	<b>stipendio</b>	
	<b>Importi</b>	
	<b>scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare</b>	
QD 4° Livello	822,52	24,42
QD 3° Livello	689,98	24,42
QD 2° Livello	610,86	11,04
QD 1° Livello	574,44	11,04
3^a Area P 4° Livello	509,31	11,04
3^a Area P 3° Livello	473,94	11,04
3^a Area P 2° Livello	449,18	11,04
3^a Area P 1° Livello	424,43	11,04
2^a Area P 3° Livello	399,67	9,45
2^a Area P 2° Livello	389,05	7,72
2^a Area P 1° Livello	378,45	7,72
Livello unico + g. nott.	360,20	5,62
Livello unico	353,69	5,34

(\*) L'incremento retributivo dell'1,9% deve essere applicato sull'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare e sull'ex premio di rendimento per la quota di origine variabile.

## ALLEGATO 172

### TABELLE ECONOMICHE

<i>dal 1° gennaio 2005</i>	stipendio	importi mensili	importo ex Ristrutturazione e tabellare
		scatti di anzianità	
<b>QD 4° Livello</b>	3.393,31	87,61	13,13
QD 3° Livello	2.846,54	87,61	13,13
QD 2° Livello	2.520,12	38,19	7,35
QD 1° Livello	2.369,85	38,19	7,35
3^a Area P 4° Livello	2.101,17	38,19	7,35
3^a Area P 3° Livello	1.955,25	38,19	7,35
3^a Area P 2° Livello	1.853,10	38,19	7,35
3^a Area P 1° Livello	1.750,97	38,19	7,35
2^a Area P 3° Livello	1.648,82	32,70	6,29
2^a Area P 2° Livello	1.605,05	26,73	5,14
2^a Area P 1° Livello	1.561,28	26,73	5,14
Livello unico + g.nott.	1.485,99	19,45	3,74
Livello unico	1.459,14	18,48	3,56

<i>dal 1° febbraio 2005</i>	<b>stipendio</b>	<b>importi mensili</b>	<b>importo ex Ristrutturazione e tabellare</b>
		<b>scatti di anzianità</b>	
<b><i>QD 4° Livello</i></b>	3.461,18	89,37	13,40
QD 3° Livello	2.903,47	89,37	13,40
QD 2° Livello	2.570,52	38,96	7,49
QD 1° Livello	2.417,24	38,96	7,49
3^a Area P 4° Livello	2.143,19	38,96	7,49
3^a Area P 3° Livello	1.994,35	38,96	7,49
3^a Area P 2° Livello	1.890,16	38,96	7,49
3^a Area P 1° Livello	1.785,99	38,96	7,49
2^a Area P 3° Livello	1.681,80	33,35	6,41
2^a Area P 2° Livello	1.637,15	27,26	5,24
2^a Area P 1° Livello	1.592,51	27,26	5,24
Livello unico + g.nott.	1.515,71	19,84	3,81
Livello unico	1.488,32	18,85	3,63

<i>dal 1° luglio 2005</i>	<b>stipendio</b>	<b>importi mensili</b>	<b>importo ex Ristrutturazione e tabellare</b>
		<b>scatti di anzianità</b>	
<b><i>QD 4° Livello</i></b>	3.492,33	90,17	13,52
QD 3° Livello	2.929,60	90,17	13,52
QD 2° Livello	2.593,66	39,31	7,56
QD 1° Livello	2.439,00	39,31	7,56
3^a Area P 4° Livello	2.162,48	39,31	7,56
3^a Area P 3° Livello	2.012,30	39,31	7,56
3^a Area P 2° Livello	1.907,18	39,31	7,56
3^a Area P 1° Livello	1.802,06	39,31	7,56
2^a Area P 3° Livello	1.696,94	33,65	6,47
2^a Area P 2° Livello	1.651,88	27,51	5,29
2^a Area P 1° Livello	1.606,84	27,51	5,29
Livello unico + g.nott.	1.529,35	20,02	3,85
Livello unico	1.501,71	19,02	3,66

<i>dal 1° ottobre 2005</i>	<b>stipendio</b>	<b>importi mensili</b>	<b>scatti di anzianità</b>	<b>importo ex Ristrutturazione e tabellare</b>
<i><b>QD 4° Livello</b></i>	3.492,33	90,17		13,52
QD 3° Livello	2.955,37	90,17		13,52
QD 2° Livello	2.638,51	39,31		7,56
QD 1° Livello	2.480,83	39,31		7,56
3^a Area P 4° Livello	2.173,73	39,31		7,56
3^a Area P 3° Livello	2.020,56	39,31		7,56
3^a Area P 2° Livello	1.907,18	39,31		7,56
3^a Area P 1° Livello	1.802,06	39,31		7,56
2^a Area P 3° Livello	1.696,94	33,65		6,47
2^a Area P 2° Livello	1.651,88	27,51		5,29
2^a Area P 1° Livello	1.606,84	27,51		5,29
Livello unico + g.nott.	1.529,35	20,02		3,85
Livello unico	1.501,71	19,02		3,66

<i>dal 1° dicembre 2005</i>	<b>stipendio</b>	<b>importi mensili scatti di anzianità</b>	<b>importo ex Ristrutturazione e tabellare</b>
<b><i>QD 4° Livello</i></b>	3.527,25	91,07	13,65
QD 3° Livello	2.984,93	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.664,90	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.505,64	39,70	7,64
3^a Area P 4° Livello	2.195,47	39,70	7,64
3^a Area P 3° Livello	2.040,76	39,70	7,64
3^a Area P 2° Livello	1.926,25	39,70	7,64
3^a Area P 1° Livello	1.820,08	39,70	7,64
2^a Area P 3° Livello	1.713,91	33,99	6,54
2^a Area P 2° Livello	1.668,40	27,78	5,34
2^a Area P 1° Livello	1.622,91	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.544,64	20,22	3,89
Livello unico	1.516,73	19,21	3,70



**ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ**  
(13 mensilità)

**Dal 1° gennaio 2004\***

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

**DIFFERENZA EX MENSA\*\***

Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali: €9,92.

---

\* Per le aziende già destinatarie del CCNL Acri:

€154,10 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio”;

€149,70 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);

€61,64 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;

€70,44 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.

\*\* Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13<sup>a</sup> mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del CCNL 12 dicembre 2001.

---

**INDENNITA' E COMPENSI VARI**

<b>Aree professionali e quadri direttivi</b>	
- lavori in locali sotterranei	45,99
- turno notturno	30,68
- giornata di reperibilità*	30,68
<b>Aree professionali</b>	
- 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
<b>2a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)</b>	
- 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
<b>1a area professionale</b>	
- 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 179**  
**CONCORSO SPESE**  
**TRANVIARIE (12 mensilità)**

---

		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 180  
**INDENNITA' DI RISCHIO**  
**(misure mensili)**

---

*Capoluoghi di prov.  
e centri aventi intenso  
movimento bancario*

*Altri centri*

---

**Quadri direttivi, 3° Area Professionale  
e 2° Area Professionale, 3° livello retri-  
butivo (esclusi gli addetti a mansioni  
operaie)**

*a) cassieri che hanno con conti-  
nuità effettivo maneggio di valori  
inerente alle operazioni svolte di-  
rettamente allo sportello dei contanti\**

126,62

94,95

*b) addetti alla cassa per coadiuvare il  
cassiere (art. 83, 3° livello retributivo, 3° alinea)*

55,06

41,31

**2° Area professionale, 1° e 2° livello retributivo  
(esclusi gli addetti a mansioni operaie)**

*c) che hanno maneggio di contanti o valori  
non esplicabile allo sportello di cui all'art. 83,  
1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto*

36,38

27,23

---

\* "Addetti" con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo

**ALLEGATO 181****PREAVVISO****TAB. N**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 73 lett. a), spetta al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 79 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 <sup>a</sup> 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 <sup>a</sup> 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 <sup>a</sup> 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 <sup>a</sup> 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**

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. b) dell'art. 73 deve essere comunicata al dipendente

con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

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

**TAB. P**

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. c) dell'art. 73 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

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

**TAB. Q**

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. 73 e il trattamento di fine rapporto

di cui all'art. 79.

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 <sup>a</sup> 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 <sup>a</sup> area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova	giorni 50  giorni 75 giorni 100 giorni 110
		giorni 35  giorni 65 giorni 90 giorni 100
		giorni 30

---

**ALLEGATO 7**

**MISSIONI E DIARIE**

Dal 1° gennaio 2005

---

Lavoratori appartenenti a area professionale 1° livello retributivo

Lavoratori appartenenti a area professionale

	<b>Quadri direttivi</b>	<b>3<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Area Professionale 3° livello retributivo</b>	<b>2<sup>a</sup> Area Professionale 1° e 2° livello retributivo</b>	<b>1<sup>a</sup> Area Professionale</b>
<b>Abitanti</b>				
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

Per l'intero debito (sorte ed accessori)

---

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

---

## APPENDICI

---

---

**CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' GENERAZIONALE**

Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell' 1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 12 luglio 1995, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. "vecchio iscritto" ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell'ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
- che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
- che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.

### IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI

Sui temi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

#### **Indicatori di “pre-crisi”**

Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di “pre-crisi” - che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro il 31 dicembre 2006 - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

#### **Commissione nazionale sulla previdenza complementare**

Le Parti si incontreranno sollecitamente per esaminare la tematica della previdenza complementare con l'obiettivo di “liberalizzare” il T.F.R.. e procedere alla revisione normativa dell'attuale Fondo Nazionale di Previdenza e costituire la previdenza complementare di settore.

#### **Inquadramento del personale**

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2006 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

#### **Commissione nazionale per la sicurezza - Sicurezza antirapina**

E' istituita, entro 60 giorni dalla definizione dell'accordo di rinnovo del ccnl, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d. lgs. n. 626 del 1994, alla quale è affidata, oltre a quanto già previsto all'art. 10 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In sostituzione della Dichiarazione in calce all'art. 12 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti stipulanti si danno atto che le aziende concessionarie considereranno il “rischio rapina” ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994, così come modificato dalla l. n. 39 del 2002.

*Azionariato dei dipendenti*

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di una specifica Commissione di studio “per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa”.

### **Tempi di vita delle città (art. 28, Legge 8 marzo 2000 n. 53)**

Le Parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informative/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi nell’ambito delle iniziative su “tempi di vita delle città” come disposto dalle vigenti norme in materia.

### **Legge 8 marzo 2000, n. 53 e T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**

Le Parti stipulanti si incontreranno per esaminare le novità introdotte dalle discipline in oggetto.

## APPENDICE 191

---

### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA

Il giorno 4 novembre 2005, in Roma

- ASCOTRIBUTI

e

- (OMISSIS)

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende concessionarie.

## APPENDICE 192

---

### ASSEMBLEE DEL PERSONALE

#### Art. 1

Agli effetti di quanto previsto dall'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee del personale non potranno coincidere con le seguenti giornate di scadenza:

- i 16 di ogni mese;
- gli ultimi due giorni di ogni mese;
- il 30 giugno;
- il 30 novembre;
- il 20 dicembre.

Qualora l'ultimo giorno di scadenza dei versamenti di cui al precedente comma cada in giornata festiva o non lavorativa (sabato), i termini suindicati si intendono automaticamente spostati al primo giorno successivo lavorativo.

#### Art. 2

Qualora disposizioni legislative modificassero o introducessero nuovi termini di scadenza per i versamenti di imposta, l'Ascotributi e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, si incontreranno per le eventuali modifiche alle date indicate dal precedente articolo.

#### ***Impegno delle OO.SS.***

In attesa di una revisione della materia le [OO.SS. si](#) impegnano ad indire le assemblee del personale con un preavviso di almeno 48 ore; in casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato d'accordo con la Direzione della Concessione.



**RACCOMANDAZIONE**

L'ASCOTRIBUTI rivolge una raccomandazione alle Aziende affinché, in caso di ristrutturazioni o nuove costruzioni di sedi adibite a sportelli di riscossione, facciano in modo di adottare misure che facilitino l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

## LETTERE DELLE OO.SS.

---

*Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali  
Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uil.Ca e Dircredito*

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uil.Ca e Dircredito, stipulanti il contratto 4.11.2005 dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota, e ciò sia per incontri presso la Vostra Associazione che presso le aziende Vostre associate che le sottoscritte Organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Roma, 4 novembre 2005

*Dichiarazione resa, singolarmente, da  
UGL/Esattoriali, Silcea e Snalec*

La/il ..... dichiara di voler gestire l'integrale applicazione delle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 4.11.2005 – sia in sede nazionale che in sede aziendale e sia sul piano sostanziale che sul piano formale e procedurale – unitariamente a tutt e le altre Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti che esprimano, a loro volta, analoga disponibilità.

Roma, 4 novembre 2005

## **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.

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 2ª categoria) di importo equivalente al

---

\* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

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 scadenze 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 oltrechè 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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 corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corresponsioni 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 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 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 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 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.

**TRA TTA MEN TO 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 12 dicembre 2001.

## ***A 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 12 dicembre 2001.

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) 2<sup>a</sup> area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;
- b) 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati):  
L.55.000;
- c) 1<sup>a</sup> 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. 206**

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 (purchè 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°.

### ***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, nonchè - 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 commesso di 1°;
- 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 - purchè comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.

## **Art. 207**

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. 208**

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. 209**

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 24 NOVEMBRE 2003, N. 375**

**Regolamento per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali**