

Il 12 dicembre 2001 in Roma

tra

- l'Associazione Nazionale fra i concessionari del servizio nazionale di riscossione dei tributi

e

(1)

si è convenuto:

- 1) di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro unico 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,

in sostituzione:

del c.c.n.l. 12 luglio 1995 e, per le norme relative ai funzionari, del c.c.n.l. 17 luglio 1995;

La redazione del testo coordinato del contratto 12 dicembre 2001 è stata completata il 6 novembre 2002.

- 2) di definire l'accordo per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2000:
  - a) delle concessionarie del servizio nazionale della riscossione dei tributi e delle aziende costituite per il controllo azionario di dette aziende concessionarie iscritti al 31 dicembre 2000 allo speciale Fondo di previdenza di cui alla Legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni, nonché di quelli inquadrati come ausiliari;

---

<sup>(1)</sup> Il presente C.C.N.L. è stato sottoscritto da, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, SINDART, UGL ESATTORIALI, SILCEA e SNALEC.

- b) della associazione nazionale di categoria (Ascotributi);
- c) del Consorzio nazionale obbligatorio tra i concessionari della riscossione (CNC).

***Dichiarazione delle parti***

Le Parti stipulanti il presente contratto prendono atto di quanto contenuto nell'art. 5 dell'accordo 1° agosto 2001, per il personale dipendente dal Consorzio Nazionale Obbligatorio tra i Concessionari del Servizio della riscossione dei tributi (CNC).

## **PREMESSA**

Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato in coincidenza temporale con una profonda trasformazione del sistema della riscossione dei tributi che rende inderogabile la ristrutturazione dell'organizzazione delle aziende concessionarie, in una logica di maggiore efficienza, competitività ed economicità gestionale, allo scopo di attuare quel complesso di azioni finalizzate ad elevare le capacità di efficienza del sistema.

La recente riforma della riscossione dei tributi in una attuazione legislativa del decentramento fiscale attraverso la previsione dell'autonomia regolamentare degli Enti locali nella gestione dei propri tributi hanno, infatti, mutato il campo di attività delle aziende concessionarie introducendo uno scenario innovativo rispetto alle precedenti regole operative.

Le nuove prospettive richiedono conseguentemente al sistema della riscossione un processo globale di riconversione e di riposizionamento strategico con una ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali.

Pertanto, le parti si danno atto che le nuove prospettive impongono anche una regolamentazione degli eventuali fenomeni di sovradimensionamento aziendale del personale che si potranno verificare per effetto delle innovazioni introdotte nell'area della riscossione e della fiscalità locale. A tal fine convengono sulla necessità della istituzione, contestualmente al rinnovo contrattuale, del fondo per la realizzazione di misure di sostegno del reddito e dell'occupazione di cui al comma 7 dell'art. 63 del decreto legislativo n. 112/1999.

Le parti si danno inoltre atto della necessità di un rinnovato impegno delle aziende concessionarie soprattutto nell'area della fiscalità locale promuovendo, all'interno delle stesse, le necessarie iniziative volte, da un lato, al consolidamento del mercato di riferimento e, dall'altro, alla ricerca di ulteriori spazi operativi nel campo dei servizi integrativi ed aggiuntivi agli Enti locali.

Nell'ambito e nella condivisione di tali premesse e per quanto di loro competenza, le parti hanno concordato sull'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, anche attraverso una opportuna riqualificazione del personale, mirando al raggiungimento di concreti risultati nel quadriennio di valenza contrattuale.

\* \* \*

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 e inscindibile - viene 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 Decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112 e Decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

## **PARTE GENERALE**

## **CAPITOLO I**

### **AREA CONTRATTUALE**

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

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.

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).

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.

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.

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.

\* \* \*

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**

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.

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° 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%.

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

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**

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

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

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

Inquadramenti: Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto 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.

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**

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.

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.

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

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%.

Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

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

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.

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**

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.

I contratti di cui al precedente alinea riguarderanno tutte le Concessioni conferite al medesimo Concessionario.

Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;
- per la parte economica:
  - per il periodo 1° gennaio 1998 – 30 settembre 1999 si confermano le previsioni in atto;
  - dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001 è corrisposta l'una tantum di cui alle tabelle nn. 1 e 2, (All. n.1);
  - resta altresì fermo quanto previsto nella riforma della retribuzione.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo pari a quello di cui al primo alinea del primo comma e così successivamente qualora non venga disdetto almeno tre mesi 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 economico 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**

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.

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.

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**

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.

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'ad personam di cui all'art. 74, 10° comma, del presente contratto nazionale;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% della maggiorazione di grado (per ogni punto di maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

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

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

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 settore 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.

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

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.



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.

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.

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.

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.

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.

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

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**

Le Parti stipulanti, 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, convengono di introdurre, in via sperimentale, le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

### *1. Conciliazione*

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.

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

La segreteria della Commissione ha sede presso l'Ascotributi.

Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, ovvero presso l'azienda interessata alla controversia.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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., come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

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 inoltro al Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

## *2. Arbitrato*

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura della 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.

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- 4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- 5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 6) 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.
- 7) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'Ascotributi.

- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) 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..
- 14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- 15) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

### ***Norma transitoria***

Le Parti convengono, che per consentire un'adeguata valutazione degli impatti tecnico-organizzativi che derivano dall'applicazione della disciplina di cui al punto 2), la procedura arbitrale viene attivata, per un periodo di un anno, nella sola Regione del Lazio con riferimento alle controversie insorte in tale ambito territoriale.

Le Parti medesime si riservano ogni valutazione al termine del periodo predetto.

Le Parti concordano altresì 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.

## **Art. 11 - Incontro annuale**

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 tutte le altre, una informativa sugli argomenti di seguito indicati:

- a) numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttiva;
- b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
- c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;
- d) 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. 90;
- e) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttiva;
- f) previsioni sul numero percentuale di contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;
- g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
- h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- i) 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;
- j) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costituzione 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;
- k) 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;
- l) 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 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);
- m) 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;
- n) 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;

- o) 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;
- p) 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);
- q) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part-time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dell'art. 27;
- r) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie da m) a r) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

All'incontro 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.

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

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

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici i Concessionari daranno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette Organizzazioni facenti parte del personale prospetteranno 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.

Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.

Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale del Concessionario in rapporto alla propria organizzazione interna.

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

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 alle 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

A detti dirigenti i Concessionari accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

### **Art. 13 - Pari opportunità**

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 l. n. 125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

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

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

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. 60 al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

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

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

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

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.

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge direttamente in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 25 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.

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.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, 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 comma 1 del presente articolo.

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**

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché, in generale, sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.

## **Art. 17 - Appalti**

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.

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.

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.

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 occorranza, cambiamenti di mansioni).

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**

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.

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 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., il ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostengo 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 Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112". Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

La procedura, in tutte le sue diverse fasi deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 40 giorni, durante i quali le parti si astengono da ogni azione diretta.

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

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 che precedono, 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.

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.

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

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

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

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.

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.

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

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.

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

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.

### **CAPITOLO III**

#### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

##### **Art. 21 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate**

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.

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.

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.

Per quanto concerne gli organismi sindacali abilitati si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il regime transitorio contenuto nell'art. 153, ultimo comma, del C.C.N.L. 12 luglio 1995<sup>(1)</sup>.

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.

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

In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.

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

Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

- a) premio aziendale;
- c) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;

---

<sup>(1)</sup> Comma inserito per effetto dell'Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. in data 5 marzo 2003.



- d) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- e) compensi di cui agli articoli 43 e 44.

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

I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2002 e scadranno il 31 dicembre 2003.

### ***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. 22 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti**

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

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

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del CCNL del 1995 per le quali non venga esercitata entro il 31 marzo 2003, la revoca della predetta opzione.

È 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.

Le controversie collettive aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente contratto possono venire congiuntamente esaminate dalle Parti stipulanti per un tentativo di amichevole definizione.

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

**Art. 23 - Apprendistato e contratti di formazione e lavoro**

Le Parti nazionali - nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa - si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro - ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore della riscossione - in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.

#### **Art. 24 - Contratti di lavoro a tempo determinato**

Per i contratti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge vigenti.

## **Art. 25 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo**

Ai sensi dell'art.1 della L. n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:

- a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze operative e di servizio, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche;
- c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;
- d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo;
- e) sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza;
- f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;
- g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità.

Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1<sup>a</sup> area professionale.

Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato con un minimo utilizzabile di 5 dipendenti elevabile a 10 con intese a livello aziendale.

Sempre ai sensi della normativa indicata al 1° comma, le aziende possono, altresì, stipulare contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nella seguente ipotesi:

- assunzioni di messi notificatori per uno o più periodi, anche non continuativi, nel limite massimo del numero complessivo dei dipendenti in servizio presso ciascuna concessione gestita.

La percentuale di cui al comma che precede è riferita all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente. Fermo quanto previsto dall'art. 7, 4° comma, della l. n. 196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi dell'art. 4 della l. n. 196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio aziendale).

Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

## **Art. 26 - Lavoro a tempo parziale**

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.

### *1. Normativa applicabile*

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. 100, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti al punto 5 che segue:

*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. 65 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. 60 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.



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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

## *3. Prevalenza nelle mansioni*

In deroga a quanto disposto dall'art. 83, 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.

#### *4. Trattamento economico*

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.

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.

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.

#### *5. Prestazione lavorativa e orario di lavoro*

Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art 79.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello si applica, agli effetti delle prestazioni aggiuntive, la normativa sulla flessibilità della prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.

Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al punto 8 – 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 1<sup>a</sup> area professionale, o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> 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. 100, 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. 100 del presente CCNL.

#### *6. Rotazioni*

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

#### *8. Intese aziendali*

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 al punto 5 che precede;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

\* \* \*

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.

#### ***Norma transitoria***

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 dicembre 2002 per definire eventuali modifiche ed integrazioni alla presente disciplina sulla base della vigente

normativa di legge in materia e dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella medesima.

## **Art. 27 - Telelavoro**

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.

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.

### *1. Tipologie*

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.

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.

### *2. Costituzione del rapporto di lavoro*

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.

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.

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.

### *3. Prestazione lavorativa - Trattamento economico*

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.

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.

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.

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.

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.

#### *4. Rientri in azienda - Formazione*

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

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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.

#### *7. Sperimentaltà della disciplina*

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 o dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.



## **Art. 28 - Fasce deboli**

In attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 5, dell'art. 25, della legge n. 223 del 23 luglio 1991 e successive modifiche e/o integrazioni, ai fini della copertura della riserva percentuale ivi prevista, si farà preferibilmente ricorso agli iscritti nelle "liste regionali" dei lavoratori/lavoratrici in mobilità di cui all'art. 6, comma 1, della medesima legge i quali non fruiscono delle integrazioni salariali e dei trattamenti di disoccupazione, con particolare riferimento a coloro i quali, provenendo da aziende del settore della riscossione, siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento in una delle categorie o aree contrattualmente previste, avendo anche presente la disponibilità al trasferimento sul territorio e ad una mansione eventualmente diversa da quella originaria.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, le Parti stipulanti convengono che tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota legislativamente prevista, vanno escluse quelle concernenti il 25% dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 3<sup>a</sup> area, 1° livello, che siano addetti a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico.

## **Art. 29 - Periodo di prova**

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

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

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

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

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.

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.

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.

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

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. 30 - Obblighi delle Parti**

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

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.

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.

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.

Le assenze devono essere giustificate all'azienda senza ritardo.

Le assenze non giustificate saranno passibili di provvedimenti disciplinari.

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.

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

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.

Il concessionario può disporre che il personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> e nella 2<sup>a</sup> 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. 31 - Servizio di cassa e gestione di valori**

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

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.

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.

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.

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. 32 - Reperibilità e indennità per intervento**

Per il personale delle 3 aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi, il Concessionario ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, 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.

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- L. 56.300 (€29,08) (L. 55.000 [€28,41] fino al 31.12.1999) ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di L. 25.600 (€13,22) (L. 25.000 [€12,91] fino al 31.12.1999);
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di L. 33.800 ( € 17,46) (L. 33.000 [€ 17,04] fino al 31.12.1999).

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.

I quadri direttivi di 3° e 4° livello la cui presenza è necessaria per l'estrazione dei valori in caso di assenza o impedimento devono garantire la consegna delle chiavi per l'estrazione dei valori.

Al personale di cui al comma che precede, cui l'Azienda richieda di effettuare un intervento presso i centri elettronici ed i presidi di sicurezza per fronteggiare situazioni tecniche operative di emergenza in tempi nei quali non è prevista la sua presenza in servizio, spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento;
- un'indennità di L. 112.550 ( € 58,13) (L. 110.000 [€ 56,81] fino al 31.12.1999) per ogni intervento effettuato.

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

Al personale inquadrato nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi il trattamento di cui al 2° comma, 2° alinea, del presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato.

### **Art. 33 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale**

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.

Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 67, 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.

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

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.

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.

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

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. 67.

#### ***Norma transitoria***

Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente C.C.N.L.

### **Art. 34 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni**

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.

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.

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

Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 33.

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

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.

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.

#### ***Norma transitoria***

Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente C.C.N.L.



### **Art. 35 - 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. 36 - Provvedimenti disciplinari**

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).

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. 37 - Estinzione dell'azione disciplinare**

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

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**  
**ANZIANITA' CONVENZIONALI**

**Art. 38 - Anzianità convenzionali**

Le disposizioni contrattuali nazionali in tema di anzianità convenzionali contenute nel C.C.N.L. 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 sono abrogate a far tempo dal 1° gennaio 2002.

E' riconosciuto, agli effetti degli scatti di anzianità, del trattamento di ferie e di quello di malattia il 50% del servizio prestato a tempo indeterminato presso altri concessionari, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 63 del D.Lgs. n. 112/1999.

## **CAPITOLO VII**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

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

A totale copertura del periodo intercorrente tra il 1° ottobre 1999 ed il 31 dicembre 2001 viene corrisposto un importo nelle misure stabilite dall'allegato n. 1 (tabelle nn. 1 e 2).

La determinazione della misura dell'erogazione in parola va effettuata con riferimento all'inquadramento di ciascun interessato alla data del 1° novembre 2001.

L'importo di cui sopra:

- va computato pro-quota in relazione all'eventuale minore servizio retribuito nel periodo predetto;
- va sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o previdenza aziendali esclusivi, esonerativi o integrativi dell'A.G.O., salvo diverse disposizioni di Statuto o di Regolamento disciplinanti i trattamenti stessi.

Gli effetti economici relativi al periodo ricompreso tra il 1° ottobre 1999 e la data di stipulazione del presente contratto si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessato dal servizio nel periodo medesimo con esclusione delle ipotesi di cessazione dovuta a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico, ovvero ad esodi incentivati.

Dal 1° gennaio 2002 si applicano le rispettive tabelle (all. n. 2)

Fino al passaggio aziendale a quadri direttivi, si applicano ai lavoratori/lavoratrici interessati le relative tabelle transitorie (all. n. 2).

L'indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. n. 3).

Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

\* \* \*

La nuova struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2002 è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali,

prevedendo, a far tempo dal 1° gennaio 2002, 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).

Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendalimente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di "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**

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.

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).

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

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

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**

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.

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

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.

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

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.

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.

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.



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.

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria 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.

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

### ***Norma transitoria***

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2002 con riferimento all'esercizio 2001, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 2000; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.

## **Art. 42 - Indennità modali**

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).

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.

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.

Nei contratti integrativi aziendali verrà stabilita l'indennità di rischio per coloro che facciano servizio saltuario di cassa.

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).

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**

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.

Tale trattamento, che per il 60% costituisce retribuzione ad ogni effetto e per il residuo 40% costituisce rimborso spese, assorbe eventuali percentuali fissate aziendalmente, 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.

Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove aziendalmente 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**

Ai lavoratori/lavoratrici con mansioni di messo notificatore è attribuito un compenso di £. 100 (€0,06) per ogni atto effettivamente notificato mediante consegna da parte dei medesimi.

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 aziendalmente in misura inferiore per i suddetti lavoratori/lavoratrici con mansioni di messo notificatore per gli atti notificati.

Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove aziendalmente 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**

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

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. 93 può essere determinato mediante un compenso fisso per ogni atto notificato.

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

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. 98, 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.

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

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**

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.

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).

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.

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.

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

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

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.

#### **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 VIII**  
**RIPOSO SETTIMANALE,**  
**FESTIVITA', FERIE E ASSENZE**

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

Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

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.

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.

In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, si conviene di definire la questione come segue: al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, 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.

Quanto previsto al precedente comma si applica - successivamente alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto - anche alle festività del 25 aprile e 1° maggio coincidenti con la domenica e si estende anche alla festività del 2 giugno in forza della legge n. 336 del 20 novembre 2000.

## Art. 52 - Ferie

Nel corso di ogni anno il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

*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° livello retributivo).

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione:

- il lavoratore/lavoratrice ha diritto a tanti giorni di ferie quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese;
- i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno diritto, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre rispettivamente a 12 o 6 giorni.

*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.

\* \* \*

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 il concessionario ed il lavoratore/lavoratrice.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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 dodici mesi.

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 (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20).

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.

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.

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 al concessionario.

### **Art. 53 - Permessi per ex festività**

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

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

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

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.

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

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).

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).

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

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

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.

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.

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.

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.

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 sottopongono ad effettiva cura riabilitativa.



**CAPITOLO IX**  
**MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITA'**

**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:

<b>anzianità</b>	<b>mesi</b>
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) oltre i 20 anni	18
f) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	22

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:

<b>anzianità</b>	<b>mesi</b>
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) oltre i 20 anni	22
f) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	24

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.

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, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo).

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.

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.

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 determinata in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

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.

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.

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 quattro mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i sei mesi in un quinquennio.

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.

### ***Norme transitorie***

1. La nuova disciplina di cui al presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato, considerando utili a tali fini anche le assenze per malattia o infortunio verificatesi antecedentemente a tale data. Tuttavia fino al 31 dicembre 2003 l'applicazione della predetta nuova disciplina non potrà determinare per il lavoratore conseguenze meno favorevoli rispetto a quelle che sarebbero derivate in base alla pregressa disciplina.
2. Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio in servizio al 1° novembre 1999 ed in aspettativa non retribuita per malattia alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto, la durata dell'aspettativa stessa è di 12 mesi.

### **Art. 56 - Maternità**

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.

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.

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.

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.

Il lavoratore/lavoratrice affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1983, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, nei limiti indicati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 341 del 15 luglio 1991.

## **CAPITOLO X**

### **SERVIZIO MILITARE**

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

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.

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.

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.

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

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

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'ad personam di cui all'art. 74;
  - 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 89,00% della voce stipendio;
  - 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

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

## **CAPITOLO XI**

### **MISSIONI**

#### **Art. 58 - Missioni**

Al personale inviato in missione compete:

- a) per il personale delle aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi 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 di 3° e 4° livello 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.

Tutte le spese devono essere documentate.

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.

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 del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, 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.

Nell'ipotesi di cui al 4° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere effettuato il rimborso a piè 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.

Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>), nonché al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi, nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, semprechè 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.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, 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.

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 (cosiddette missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio, secondo le disposizioni in atto.

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.

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

### ***Raccomandazione***

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

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

**Art. 59 - Addestramento**

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

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

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.

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.

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. 60 - Formazione**

Le Parti procederanno, entro tre mesi dalla data di stipula del presente contratto, ad un incontro volto ad istituire un organismo idoneo a promuovere iniziative in materia di formazione anche mediante l'accesso a finanziamenti regionali, statali o europei.

Le Parti convengono che 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.

\* \* \*

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

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

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.

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

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.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.



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.

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

All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante l'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.

Le Parti si impegnano a promuovere la preparazione e l'aggiornamento professionale del personale, con particolare riferimento ai soggetti che rappresentano il concessionario nel compimento degli atti inerenti al servizio di riscossione, nonché davanti al giudice dell'esecuzione.

Ai fini della frequenza ai corsi di formazione per le funzioni di ufficiale della riscossione previsti all'art. 63, comma 1, del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, le società concessionarie, sentite le OO.SS. aziendali, provvedono alla designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, individuati tra quelli appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale.

Per la designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, le società concessionarie terranno conto, in via prioritaria, delle richieste di partecipazione volontaria ai corsi, presentate dai dipendenti interessati, tenute presenti le attitudini del richiedente e la compatibilità con le esigenze operative aziendali.

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 primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

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. 61 - Sviluppo professionale e di carriera**

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle aziende concessionarie.

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.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

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

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.

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.

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.

## **Art. 62 - Criteri di valutazione professionale**

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

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. 63 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice**

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

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema di valutazione del lavoratore/lavoratrice rispetto al precedente sistema delle note caratteristiche, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sé, valutazioni meno favorevoli.

#### **Art. 64 - Coinvolgimento sindacale**

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.

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.

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

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

### **CAPITOLO XIII**

#### **AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO**

##### **Art. 65 - Lavoratore/lavoratrici studenti**

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.

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 corso di laurea in una delle discipline universitarie che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale (indistintamente per tutti i corsi di laurea, ivi comprese le c.d. "lauree brevi", a far tempo dall'1.1.2002), 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.

Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico - ovvero che sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che davano 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.

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.

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, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali - con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, 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 e per ciascuna facoltà universitaria.

È 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.

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.

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 L. 235.000 (€121,37).

Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, viene attribuito, per una sola volta, un premio di L. 390.000 (€201,42). Tale premio compete, nella misura di L. 240.000 (€123,95), a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1.1.2002, una c.d. laurea breve di durata triennale. Con riguardo ai titoli di studio universitari conseguiti ai sensi del predetto Decreto ministeriale il premio compete nelle seguenti misure:

- L. 240.000 (€123,95) al conseguimento della laurea;
- ulteriori L.150.000 (€77,47) al conseguimento della laurea specialistica.

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° 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.

## **Art. 66 - Borse di studio**

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 studi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, ivi comprese, a far tempo dall'anno accademico 2002/2003, le c.d. lauree brevi e quelle specialistiche di cui al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a) L. 145.000 (€74,89) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) L. 205.000 (€105,87) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) L. 420.000 (€216,91) agli studenti universitari.

Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di L. 100.000 (€51,65) e di L. 150.000 (€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.

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 superato alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due.

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.

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.



Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno di corso viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a L. 225.000 (€116,20).

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.

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

## **CAPITOLO XIV**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 67 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio**

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.

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.

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, a richiesta del lavoratore/lavoratrice, copia del conto di liquidazione.

## **Art. 68 - Preavviso**

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

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.

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del Concessionario ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 67, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 67, 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.

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

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.

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. 69 - Dimissioni**

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.

È 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.

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.

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. 73, l'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita nell'all. n. 6.

#### **Art. 70 - 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. 71 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro art. 67 lett. a) e ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 67 lett. a), spetta al lavoratore/lavoratrice il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73 oltre all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita dall'allegato n. 6.

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. 73.

***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. 72 - Contestazioni**

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.

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.

Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra le parti sull'ammontare del danno, la 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. 73 - Trattamento di fine rapporto**

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

Per le aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;
- e, ove spettino, da
- assegno di cui all'art. 92, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 107;
- indennità di ruolo chiave;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale;
- indennità aziendali di cui al secondo comma della Nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del C.C.N.L. 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 atto alla data del 31 maggio 1982, semprechè assoggettabili al contributo dovuto per le prestazioni di capitale al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari ai sensi delle norme vigenti a detta data e fintanto che gli emolumenti stessi continueranno ad essere corrisposti.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello:

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

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. 58 e 80 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo di 3° e 4° livello retributivo trasferito o in missione.



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

---

## **CAPITOLO XV**

### **QUADRI DIRETTIVI**

#### **Art. 74 - Definizione ed inquadramento**

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

*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.

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.

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.

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

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.

\* \* \*

Nel 1° e nel 2° livello retributivo della nuova categoria vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4<sup>a</sup> area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995) ed i quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

L'inserimento nel 1° e nel 2° livello della nuova categoria avviene automaticamente e correlativamente.

Nel 3° e nel 4° livello retributivo, il più elevato dei quali corrisponde a quello in essere per il grado minimo di funzionario, vengono collocati gli attuali funzionari - che conservano tale denominazione per il periodo di vigenza contrattuale - esclusi coloro ai quali viene contestualmente attribuito l'inquadramento fra i dirigenti.

In sede aziendale - espletando la procedura di seguito prevista - potrà essere collocata nel 3° livello retributivo una quota degli attuali funzionari da individuare nell'ambito del grado minimo aziendalemente previsto, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed all'organizzazione dell'azienda. La restante parte dei funzionari viene collocata nel 4° livello retributivo. Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la differenza di trattamento economico. Fermo quanto stabilito in materia di riforma della retribuzione, tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

In sede aziendale si dà corso – entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto – ad un apposito incontro nel corso del quale l'Azienda stessa rappresenta agli organismi sindacali aziendali una delle seguenti eventualità:

- la sussistenza delle condizioni per l'applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;
- un piano di graduale applicazione di detta normativa indicando i relativi tempi e modalità;
- il rinvio dell'applicazione della medesima normativa in una fase successiva.

In ogni caso l'applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il 30 giugno 2002.

Fino alla data prevista aziendaliamente per l'applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4<sup>a</sup> area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995), per i quadri (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio) e per il personale direttivo (ccnl Ascotributi 17 luglio 1995 - Parte Generale e Parte Speciale per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

In ciascuna delle ipotesi di cui al 9° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le Parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell'applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.

L'azienda - nell'ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati - rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all'applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all'ordinamento dei gradi aziendali in atto.

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.

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.

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, 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.

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

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 10° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.

### **Art. 75 - Fungibilità - Sostituzioni**

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° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, 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.

Tuttavia, il quadro direttivo di 1° livello retributivo che sostituisce quello di 2° livello assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce il relativo livello retributivo superiore esclusivamente 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.

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. 76 -Trattamento economico**

Fermo quanto previsto al cap. VII 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;
- indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno “ad personam” di cui all’art. 74.

### ***Chiarimento delle Parti***

Le Parti si danno atto che, per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2002, sono confluite - ove spettanti - nella voce stipendio le seguenti voci già previste dai CCNL Ascotributi 12.7.95 e 17.7.1995:

- paga di livello o paga base;
- indennità di ex scala mobile;
- indennità di mensa;
- EDR;
- l’equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- l’equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- indennità direttiva (di funzione per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio);
- indennità di rappresentanza;
- indennità di carica (per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

### **Art. 77 - Scatti di anzianità**

A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto 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.

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

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 TAB. E in allegato n. 2).

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 L. 3.000.000 (€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".

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.

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



### **Art. 78 - Formazione e sviluppo professionale**

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).

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.

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. 79 - Prestazione lavorativa**

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

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.

Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate - ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui al seguente chiarimento delle parti - ad una prestazione corrispondente all'orario normale della 3<sup>a</sup> area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile "gestire" secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale - valutatane la congruità - corrisponderà un'apposita erogazione.

Per il 3° e 4° livello retributivo l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

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. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22 e le ore 6) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'all. n. 3.

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

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 aziendali e il Concessionario.

Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e l'Ascotributi si impegnano

ad effettuare gli opportuni interventi.

***Chiarimento delle Parti***

Le parti chiariscono che per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario è stata fissata nei seguenti importi annuali e conglobata nelle relative tabelle retributive allegate (all. n. 2):

- L. 2.150.000 (€1.110,38) per il 1° livello;
- L. 2.250.000 (€1.162,03) per il 2° livello.

## **Art. 80 - Trasferimenti**

Il concessionario, 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.

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 30 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda nel rispetto dei seguenti termini:

- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km;
- per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, 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.

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. 58;
  - 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. 58 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 3 giorni per i

quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 60 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

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. 58;
- 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. 58 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 120 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, più, per l'intera categoria, 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.

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. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

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).

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.

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. 67, 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' 11° e del 12° comma.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi di 3° e 4° livello 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.

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.

Per il 3° *livello dei quadri direttivi*: 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74; 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per il 4° *livello dei quadri direttivi*: 89,00% della voce stipendio; 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per l'intera categoria, la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell' "importo ex ristrutturazione tabellare".

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 67, 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 due anni dalla data dell'ultimo trasferimento (5 anni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello), e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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.

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.

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

#### ***Dichiarazioni delle Parti***

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello i trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° 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 3° e 4° livello di cui al punto 2 del 4° comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

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

#### ***Norma transitoria***

Le Parti stipulanti potranno definire una disciplina transitoria, fermo restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza.

\* \* \*

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002, restando nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nei suddetti CCNL.



**Art. 81 - 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° al 4° livello retributivo).

## **Art. 82 - Assistenza sanitaria**

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovverano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in L. 700.000 (€ 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.

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.

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.

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.

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

---

## **CAPITOLO XVI**

### **AREE PROFESSIONALI**

#### **Art. 83 - Inquadramento del personale**

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

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

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

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.

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.

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.

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).

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.

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. 84 - 1ª Area professionale**

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.

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

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. 85 - 2ª Area professionale**

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.

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

### **PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2ª AREA PROFESSIONALE**

#### **1° livello retributivo - Profili**

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. 106, 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 3ª 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.

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.

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

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

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. 86 - 3<sup>a</sup> Area Professionale**

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.

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.

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.

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 svolgano compiti che richiedano l'autonoma

determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;

- gli operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- coloro prevalentemente addetti, 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.

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.

#### ***Norma transitoria***

Fino al 31 luglio 2002, il lavoratore/lavoratrice che, ai fini dell'assunzione, denunci di essere in possesso di un diploma di laurea o di scuola media superiore, con esclusione dei titoli di studio a carattere artistico, viene inquadrato nel presente 1° livello retributivo. A tal fine l'interessato deve esibire il relativo titolo all'azienda - per i necessari controlli - prima dell'assunzione.

### **Art. 87 - Trattamento economico**

Fermo quanto previsto al Cap. VII 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.).

#### ***Chiarimento delle Parti***

Le Parti si danno atto che per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2002, sono confluite - ove spettanti - nella voce stipendio le seguenti voci già previste dal CCNL Ascotributi del 1995:

- paga di livello o paga base;
- indennità di ex scala mobile;
- indennità di mensa;
- EDR;
- l'equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- l'equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- indennità di carica (per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

### **Art. 88 - Scatti di anzianità**

A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto 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.

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. in Tabelle: allegato n. 2, Tab. E).

### **Art. 89 - Sviluppo professionale**

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).

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).

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. 90 - Rotazioni**

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 al Concessionario, dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni (6 per gli addetti alla cassa) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

Il Concessionario 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).

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

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.

Il Concessionario 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.

Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

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. 91 - Sostituzioni**

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.

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 2<sup>a</sup> area professionale e quelli nell'ambito della 3<sup>a</sup> 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.

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. 92 che segue.

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. 92 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore**

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.

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.

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.

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.

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.

### ***Norma transitoria***

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del CCNL 12.7.1995, la disciplina che precede troverà applicazione nei confronti dei passaggi successivi alla data di stipula del presente articolato, restando - nel frattempo - applicabile la previsione di cui all'art. 26 delle predette disposizioni particolari.

### **Art. 93 - Assunzioni per la notifica degli atti di riscossione**

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.

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

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

## **Art. 94 - Orario settimanale**

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 guardiana diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

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.

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).

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.

Quanto previsto al 3° comma determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art. 62 del ccnl 12 luglio 1995.

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.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

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. 95 - Orario giornaliero**

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.

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.

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 L. 6.600 (€3,41) (L. 6.750 (€3,49) dal 1° gennaio 2002) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

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 L. 7.700 (€3,98) (L. 7.900 (€4,08) dal 1° gennaio 2002) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

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.

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.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre,

---

### NOTA A VERBALE

<sup>(\*)</sup> 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.

esclusi coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 96 che segue.

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.

## **Art. 96 - Turni**

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.

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.

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.

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.

Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b) e c), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

Al personale che effettua turni notturni – nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno per gli addetti alle attività di cui alla lett. c) del punto 2 – 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.

L'eventuale effettuazione da parte dell'azienda di ulteriori distribuzioni in turno 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.

### **Art. 97 - Orario di sportello**

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.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti.

La durata di adibizione individuale alla cassa non può essere superiore a 6 ore giornaliere.

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. 98 - Intervallo**

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.

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.

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. 99 - Orario multiperiodale**

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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. 100 - Banca delle ore - Lavoro straordinario**

L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

*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.

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.

*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.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

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.

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.

*Criteri di recupero.* Nei primi 4 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.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.

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.

Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

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 dette prestazioni.

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.

Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'azienda e registrate nei modi prescritti dalla legge.

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.

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.

Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro i 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

A far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto, 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 - verranno anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

### ***Norma transitoria***

Gli accordi aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma.

### ***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 aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

### **Art. 101 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività**

Al 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.

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.

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. 100 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. 106, comma 12.

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.

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 calcolato come all'art. 100, maggiorata del 30%.

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 guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le cinque ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con un'indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

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 1ª 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. 102 - Flessibilità individuali**

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.

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.

Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e, limitatamente al 1° comma, delle relative indennità.



### **Art. 103 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione**

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.

Tanto premesso le parti medesime stabiliscono quanto segue.

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.

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.

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.

Al personale indicato al primo comma che precede spettano L. 12.000 (€6,20) per ciascun giorno in cui viene effettuato l'orario giornaliero di lavoro come sopra determinato.

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. 104 - Videoterminali**

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.

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 5° comma dell'art. 96.

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.

Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. La predetta sostituzione non si opera nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali abbiano manifestato la volontà di mantenere immutate le predette previsioni aziendali, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 84 del C.C.N.L. 12 luglio 1995. Presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, tale volontà potrà essere manifestata entro il 31 luglio 2002.

Presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, tale volontà potrà essere manifestata entro 30 giorni dopo la stipula del presente articolato.

#### ***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. 105 - Pausa per addetti ai centralini**

A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene attribuita dal Concessionario una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.

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.

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. 106 - Ausiliari - Vigilanza e custodia**

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, nonchè 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.

Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

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.

Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 94, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 94, 3° e ultimo comma) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

Al personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonchè 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).

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.

Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

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).

Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

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.

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).

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. 100.

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.

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.

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.

Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

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. 107 - 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. 108 - Trasferimenti**

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.

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.

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.

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.

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. 58;
  - 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. 58;
  - 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.

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.

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.

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.

Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione.

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.

Il Concessionario potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 80.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b ), c) e f) dell'art. 67 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.

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.



Quanto previsto al 6° comma non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

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.

Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, il Concessionario provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

\* \* \*

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2003, restando, nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nel suddetto CCNL.

### **Art. 109 - Differenze aziendali**

Per il personale in servizio al 5 marzo 1983 restano ferme nelle misure in atto al 31 dicembre 1981 le eventuali “differenze aziendali” determinate ai sensi e per gli effetti della Nota a verbale n. 2 dell’art. 37, del Chiarimento a verbale dell’art. 38 e del punto 1 della Dichiarazione delle parti in calce all’art. 39 del C.C.N.L. Banche 23 ottobre 1980.

L’importo annuo delle misure delle “differenze aziendali” viene riparametrato su 13 mensilità ai sensi dell’art. 39 del presente CCNL.

Le differenze aziendali non spettano al personale assunto in servizio successivamente al 5 marzo 1983.

#### **Art. 110 - Temporanea adibizione interna di ufficiali e messi**

Gli ufficiali della riscossione e i messi notificatori, in servizio come ufficiali esattoriali o messi notificatori alla data del 24 giugno 1974 – se dipendenti da Banche o Casse di Risparmio – o alla data del 10 gennaio 1978 – se dipendenti da Privati Esattori – qualora su disposizione del concessionario siano temporaneamente adibiti ai vari rami dei servizi interni, dovranno essere reintegrati, ad esclusivo carico del concessionario, della perdita di profitti per atti esecutivi o notifiche, conseguente, alla interruzione della loro attività specifica.

## **PROTOCOLLI**

## **Protocollo per il personale delle aziende concessionarie già destinatarie delle disposizioni particolari per le Casse di Risparmio**

---

### **Aree professionali - Disposizioni generali**

Nell'ambito del nuovo CCNL applicabile anche alle aziende concessionarie già destinatarie delle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio, le Parti definiscono le seguenti particolarità relative al sistema di classificazione del personale per aree professionali per il personale già appartenente alle categorie, qualifiche e gradi del personale impiegatizio, subalterno ed ausiliario. Tale sistema si articola su tre aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati livelli retributivi, corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

I lavoratori/lavoratrici come sopra inquadrati vengono inseriti nelle predette aree professionali e nei relativi livelli retributivi, in applicazione della "tabella di corrispondenza" che segue, con salvaguardia, comunque, delle posizioni già acquisite.

Prima di dare attuazione a quanto sopra, le Parti aziendali procederanno ad un confronto negoziale sulla correlazione tra gli inquadramenti aziendali in essere e le declaratorie ed i profili esemplificativi previsti dal CCNL definendo eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella.

Le intese relative verranno inserite nel contratto integrativo aziendale armonizzandone i contenuti.

I profili professionali previsti negli accordi aziendali in atto danno luogo all'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella, salvo che si addivenga, in presenza di normative aziendali difformi, a diverse intese in coerenza con i principi generali della presente normativa.

Nell'ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Protocollo per la fase della sua prima attuazione, il problema potrà - a richiesta delle organizzazioni sindacali o dell'Azienda interessata - essere esaminato in sede Ascotributi, con l'assistenza della Associazione stessa e delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali medesime.

Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifica per una valutazione

congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.

Le declaratorie ed i profili esemplificativi che determinano le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale e nei livelli retributivi sono quelle di cui al capitolo XVI del presente CCNL.

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. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.

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, l'azienda 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.

L'azienda, nel corso di un apposito incontro informa, su loro richiesta, le OO.SS. aziendali in merito ai criteri adottati per la miglior gestione della flessibilità di cui al comma che precede; in tale occasione, le predette OO.SS. possono avanzare proposte, ai fini di una valutazione congiunta, su situazioni aventi rilevanza generale che possano risultare in contrasto con le finalità più sopra enunciate.

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.

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 previsti dall'art. 83 del presente CCNL.

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

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nelle presenti disposizioni generali, 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.

## TABELLA DI CORRISPONDENZA

PRECEDENTE CATEGORIA QUALIFICA O GRADO <sup>(1)</sup>	NUOVO INQUADRAMENTO
--	---------------------

### *1<sup>a</sup> area professionale*

personale di pulizia, fatica e custodia guardie diurne e notturne	livello retributivo unico livello retributivo unico + indennità mensile
--	---

### *2<sup>a</sup> area professionale*

operaio/comMESSO <sup>(2)</sup>	1° livello retributivo
capo e vice capo commesso <sup>(2)</sup>	2° livello retributivo
impiegato di grado minimo	3° livello retributivo

### *3<sup>a</sup> area professionale*

impiegato di grado superiore al minimo	1° livello retributivo
capo reparto	2° livello retributivo
vice capo ufficio	3° livello retributivo
capo ufficio	4° livello retributivo

A far tempo dal momento del passaggio al sistema di classificazione per le aree professionali, il lavoratore/lavoratrici che, in rapporto alle funzioni svolte, risulti destinatario - in base a intese aziendali - di un trattamento economico superiore a quello dell'originaria qualifica o grado, verrà inquadrato nel livello retributivo corrispondente ovvero più prossimo per difetto, purché nell'ambito dell'area professionale di

---

<sup>(1)</sup> In applicazione del contratto nazionale o di accordi aziendali

<sup>(2)</sup> Per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.

appartenenza, conservando l'eventuale eccedenza economica come assegno ad personam assorbibile in occasione di successivi avanzamenti.

I lavoratore/lavoratrice destinatari del presente Protocollo sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi secondo la disciplina e le modalità previste dal capitolo XVI del presente CCNL.

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

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

### ***Attuali quadri e funzionari***

Le Parti aziendali, in occasione del confronto negoziale relativo alla definizione degli inquadramenti delle tre aree professionali, definiranno eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento dei quadri.

Le Parti stesse, procederanno altresì, in coerenza con i principi generali del presente CCNL all'inquadramento tra i quadri direttivi dei funzionari salvaguardando i profili professionali aziendali già definiti.

### ***Trattamento economico tabellare per il personale neo assunto***

Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL, non competono le particolari erogazioni eventualmente previste nei contratti integrativi aziendali definite “differenza aziendale” e “carica aziendale”.

### ***Maggiorazioni per laurea e per iscrizione ad albo professionale***

Gli importi vengono mantenuti, sotto forma di assegno ad personam non riassorbibile a tutti gli effetti, al solo personale che già li percepisca e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl che consegua la laurea e/o l'iscrizione all'Albo professionale entro la data del 1° gennaio 2002 restando, a tali effetti, comunque ferme le condizioni previste dall'art. 1 delle Disposizioni Particolari (Parte economica) previste per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995 e dagli artt. 4 e 6 delle medesime Disposizioni Particolari (Parte economica) di cui al ccnl 17 luglio 1995.



### ***Disciplina del reclutamento***

L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. aziendali circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per le assunzioni del personale.

### ***Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio***

La specifica previsione relativa alla fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.

### ***Provvidenze di studio***

Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl e, comunque, per il periodo di vigenza dello stesso, resta applicabile la disciplina prevista dalle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.

### ***Permessi sostitutivi delle festività soppresse***

L'attuale regime di cui alle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio dei ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 vale per l'anno 2001. A far tempo dall'anno 2002, si applica la disciplina prevista dal presente CCNL.

### ***Nota a verbale***

In ordine all'obiettivo di realizzare una graduale armonizzazione tra la normativa generale e le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, le Parti stipulanti convengono che, in sede di stesura contrattuale, si esamineranno le possibili soluzioni per gli aspetti non definiti nel presente CCNL. Nel caso di impossibilità ad individuare discipline omogenee, continueranno comunque a valere le preesistenti normative, per il lavoratore/lavoratrice ai quali si applicano le Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995, in servizio alla data di stipula del presente CCNL.

## **Protocollo in tema di agibilità sindacali**

---

Le Parti, premesso che:

- l'accordo 4 dicembre 1995 sui permessi sindacali per i dirigenti nazionali e di strutture periferiche territoriali - la cui scadenza era fissata al 31 dicembre 1999 - è stato disdetto entro il termine del 30 giugno 1999;

convengono:

- di procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali successivamente alla stipula del presente CCNL.

## **TABELLE**

---

## ALLEGATO 1

---

### UNA TANTUM

Tabella 1

<i>Importo per ogni scatto</i>	Importo a copertura dal 1 ottobre 1999 al 31 dicembre 2001		<i>Importo per ogni qualifica</i>
43.642	4a Area professionale	2° livello	2.321.416
43.642		1° livello	2.181.572
43.642	3a Area professionale	4° livello	2.013.758
43.642		3° livello	1.873.914
43.642		2° livello	1.776.023
43.642		1° livello	1.678.132
37.363	2a Area professionale	3° livello	1.580.241
30.538		2° livello	1.538.288
30.538		1° livello	1.496.334
22.223	1a Area professionale	liv.un.	1.424.174
21.123		ind.g.nott.	1.398.444

Tabella 2

Importo a copertura dal 1 ottobre 1999 al 31 dicembre 2001	
<b>Funzionari</b>	
Importo fisso per tutti	3.252.159
per ogni scatto di anzianità	96.564
per ogni maggiorazione	103.853

Tabella 3 (valori in Euro)

<i>Importo per ogni scatto</i>	Importo a copertura dal 1 ottobre 1999 al 31 dicembre 2001		<i>Importo per ogni qualifica</i>
22,54	4a Area professionale	2° livello	1.198,91
22,54		1° livello	1.126,69
22,54	3a Area professionale	4° livello	1.040,02
22,54		3° livello	967,80
22,54		2° livello	917,24
22,54		1° livello	866,68
19,30	2a Area professionale	3° livello	816,13
15,77		2° livello	794,46
15,77		1° livello	772,79
11,48	1a Area professionale	liv.un.	735,52
10,91		ind.g.nott.	722,24

Tabella 4 (valori in Euro)

Importo a copertura dal 1 ottobre 1999 al 31 dicembre 2001	
<b>Funzionari</b>	
Importo fisso per tutti	1.679,60
per ogni scatto di anzianità	49,87
per ogni maggiorazione	53,64

## ALLEGATO 2

### TABELLE ECONOMICHE

**TAB. A**

Dal 1° gennaio 2002 (13 mensilità, valori in lire)				
		Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristr. tabellare
<b>Quadri Direttivi</b>	4° livello	6.110.908	157.780	23.667
	3° livello	5.126.227	157.780	23.667
	2° livello	4.538.396	68.778	13.226
	1° livello	4.267.784	68.778	13.226
<b>3ª Area Professionale</b>	4° livello	3.783.911	68.778	13.226
	3° livello	3.521.138	68.778	13.226
	2° livello	3.337.198	68.778	13.226
	1° livello	3.153.259	68.778	13.226
<b>2ª Area Professionale</b>	3° livello	2.969.318	58.882	11.324
	2° livello	2.890.487	48.126	9.255
	1° livello	2.811.656	48.126	9.255
<b>1ª Area Professionale</b>	Liv. retributivo unico	2.627.716	33.288	6.403
	Ind. Guardie notturne	48.351	1.736	333

**TAB. B**

Dal 1° gennaio 2002 (13 mensilità, valori in euro)				
		Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristr. tabellare
<b>Quadri direttivi</b>	4° livello	3.156,02	81,49	12,22
	3° livello	2.647,48	81,49	12,22
	2° livello	2.343,89	35,52	6,83
	1° livello	2.204,13	35,52	6,83
<b>3ª Area Professionale</b>	4° livello	1.954,23	35,52	6,83
	3° livello	1.818,52	35,52	6,83
	2° livello	1.723,52	35,52	6,83
	1° livello	1.628,52	35,52	6,83
<b>2ª Area Professionale</b>	3° livello	1.533,52	30,41	5,85
	2° livello	1.492,81	24,86	4,78
	1° livello	1.452,10	24,86	4,78
<b>1ª Area Professionale</b>	Liv. retributivo unico	1.357,10	17,19	3,31
	Ind. Guardie notturne	24,97	0,90	0,17

## **APPLICAZIONE TRANSITORIA DELLE TABELLE**

Per gli attuali lavoratori appartenenti alla 4<sup>a</sup> area professionale, 1° e 2° livello retributivo (quadri e quadri super per le aziende che applicano le disposizioni particolari per le Casse di Risparmio), fino alla data di inserimento rispettivamente nel 1° e 2° livello dei quadri direttivi, gli importi mensili di cui alla presente tabella sono diminuiti rispettivamente di 1/13 di lire 2.150.000 (€ 1.110,38) e di 1/13 di lire 2.250.000 (€ 1.162,03) corrispondenti alla forfettizzazione per lavoro straordinario, per il quale continua a corrispondersi il relativo compenso.

Per gli attuali funzionari, fino alla data del loro inserimento nel 3° o 4° livello dei quadri direttivi, si applicano gli importi afferenti la tabella del 4° livello retributivo. Si applica altresì un importo mensile di lire 4.468 (€2,31) per ogni scatto di anzianità e un importo mensile di lire 4.805 (€2,48) per ogni punto di maggiorazione.

## TAB. C

### Assegni mensili di anzianità (13 mensilità valori in lire)

Dal 1° gennaio 2002\*

	Inquadramento	Importo
3 <sup>a</sup> Area professionale	2° e 3° livello retributivo	45.904
2 <sup>a</sup> Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	65.577
2 <sup>a</sup> Area professionale	1° e 2° livello retributivo	43.281
1 <sup>a</sup> Area professionale		28.854

- Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:
  - L. 298.375 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio”;
  - L. 289.850 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
  - L. 119.350 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
  - L. 136.400 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.
- Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13<sup>a</sup> mensilità al solo personale che già percepisce l’assegno di anzianità  
(Cfr. gli artt. 119 e 123 del CCNL 12 luglio 1995 e artt. 8, 9 e 10 delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995).



**TAB. D**

**Assegni mensili di anzianità** (13 mensilità valori in euro)

**Dal 1° gennaio 2002\***

	<b>Inquadramento</b>	<b>Importo</b>
3 <sup>a</sup> Area professionde	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

- Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:
- €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)

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13<sup>a</sup> mensilità al solo personale che già percepisce l’assegno di anzianità

(Cfr. gli artt. 119 e 123 del CCNL 12 luglio 1995 e artt. 8, 9 e 10 delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995).

**TAB. E****Scatti di anzianità**

<b>Livello professionale</b>	<b>Numeri scatti</b>
<i>Aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e Quadri direttivi di 1° e 2° livello</i>	12 (a) 8 (b)
<i>Quadri direttivi di 3° e 4° livello</i>	9 (c) 7 (d)
<b>Cadenza</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- 1° scatto quadriennale</li><li>- Successivi scatti a cadenza triennale</li><li>- Spostamento di 6 mesi per quelli biennali in corso di maturazione (totale 30 mesi)</li></ul>	

- a) Personale in servizio al 12 luglio 1995
- b) Personale assunto dopo il 12 luglio 1995
- c) Personale in servizio al 1° luglio 1995
- d) Personale assunto o nominato a far tempo dal 1° luglio 1995

## ALLEGATO 3

---

### INDENNITA' E COMPENSI VARI

#### TAB. F

dal 1° gennaio 2002 (valori in lire)

<b>Aree professionali e quadri direttivi</b>	
- lavori in locali sotterranei	84.400
- turno notturno	56.300
<b>Aree professionali</b>	
- turno diurno	7.900
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	6.750
<b>2ª area professionale, 1° livello retributivo</b> (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
- pernottamento	33.800
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	45.000
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	27.000
- custodia diurna nella giornata di sabato	90.000
<b>1ª area professionale</b>	
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	27.000
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	16.900
- pernottamento semplice	19.700

**TAB. G****dal 1° gennaio 2002** (valori in euro)

<b>Aree professionali e quadri direttivi</b>	
- lavori in locali sotterranei	43,59
- turno notturno	29,08
<b>Aree professionali</b>	
- turno diurno	4,08
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,49
<b>2<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo</b> (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
- pernottamento	17,46
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	23,24
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	13,94
- custodia diurna nella giornata di sabato	46,48
<b>1<sup>a</sup> area professionale</b>	
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	13,94
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	8,73
- pernottamento semplice	10,17

## ALLEGATO 4

### CONCORSO SPESE TRANVIARIE

#### TAB. H

**Concorso spese tranviarie** (12 mensilità) valori in lire

	<b>Lire mensili</b>
- Verona	2.150
- Catania	2.350
- Bari, Taranto	2.400
- Venezia	2.450
- Padova, Palermo	2.600
- Trieste	2.850
- Bologna	2.900
- Messina, Napoli, Torino	3.000
- Genova	3.300
- Firenze	3.900
- Roma	4.500
- Milano	5.650

#### TAB. I

**Concorso spese tranviarie** (12 mensilità) valori in euro

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

## ALLEGATO 5

### INDENNITA' DI RISCHIO

#### TAB. L

**Indennità di rischio** (misure mensili in lire)

	<i>Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario</i>	<i>Altri centri</i>
<b>Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</b>		
<i>a) cassieri che hanno con conti- nuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte di- rettamente allo sportello dei contanti*</i>	245.168	183.850
<i>b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 85, 3° livello retributivo, 4° alinea)</i>	106.618	79.990
<b>2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</b>		
<i>c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 85, 1° livello retributivo, 1° e 6° alinea, 2ª punto</i>	70.442	52.725

\* "Addetti" con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo

## TAB. M

### Indennità di rischio (misure mensili in euro)

	<i>Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario</i>	<i>Altri centri</i>
<b>Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</b>		
<i>a) cassieri che hanno con conti- nuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte di- rettamente allo sportello dei contanti*</i>	126,62	94,95
<i>b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 85, 3° livello retributivo, 4° alinea)</i>	55,06	41,31
<b>2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</b>		
<i>c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 85, 1° livello retributivo, 1° e 6° alinea, 2ª punto</i>	36,38	27,23

---

\* “Addetti” con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo

## ALLEGATO 6

---

### PREAVVISO

#### TAB. N

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 67 lett. a), spetta al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73 oltre all'indennità di mancato preavviso nella seguente misura:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50  giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35  giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30  giorni 40 giorni 50 giorni 60



**TAB. O**

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alla lett. b) dell'art. 67 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50  giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35  giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30  giorni 40 giorni 50 giorni 60

## TAB. P

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alla lett. c) dell'art. 67 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50  giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35  giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30  giorni 40 giorni 50 giorni 60

## TAB. 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. 67 e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73.

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè 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 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50  giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35  giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova  con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30  giorni 40 giorni 50 giorni 60

## ALLEGATO 7

### MISSIONI E DIARIE

**TAB. R**

**Missioni e diarie** (valori in lire)

	Q. D. 3° e 4° livello	Q. D. 1° e 2° livello	3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> Area Profes., 3° livello retributivo	2 <sup>a</sup> Area Profes., 1° e 2° livello retributivo	1 <sup>a</sup> Area Professionale
<b>Abitanti</b>					
Centri fino a 200.000	252.000	171.700	149.700	118.300	111.000
Centri da 200.001 a 500.000	277.200	188.870	164.670	130.130	122.100
Centri da 500.001 a 1.000.000	302.400	206.040	179.640	141.960	133.200
Centri oltre 1.000.000	327.600	223.210	194.610	153.790	144.300

**TAB. S**

**Missioni e diarie** (valori in euro)

	Q. D. 3° e 4° livello	Q. D. 1° e 2° livello	3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> Area Profes., 3° livello retributivo	2 <sup>a</sup> Area Profes., 1° e 2° livello retributivo	1 <sup>a</sup> Area Professionale
<b>Abitanti</b>					
Centri fino a 200.000	130,15	88,68	77,31	61,10	57,33
Centri da 200.001 a 500.000	143,16	97,54	85,04	67,21	63,06
Centri da 500.001 a 1.000.000	156,18	106,41	92,78	73,32	68,79
Centri oltre 1.000.000	169,19	115,28	100,51	79,43	74,52

## ALLEGATO 8

### COMPENSI AGLI UFFICIALI DELLA RISCOSSIONE

**TAB. T**

**Per l'intero debito** (sorte ed accessori)

sino		a L.	25.000	L.	1.000
da L.	25.001	sino a L.	50.000	“	1.500
“	50.001	“	100.000	“	2.000
“	100.001	“	250.000	“	2.500
“	250.001	“	500.000	“	3.000
“	500.001	“	1.000.000	“	4.000
“	1.000.001	“	2.500.000	“	4.600
“	2.500.001	“	5.000.000	“	5.000
“	5.000.001	“	10.000.000	“	6.000
“	10.000.001	“	20.000.000	“	6.500
oltre L.	20.000.000				7.000

**TAB. U**

**Per l'intero debito** (sorte ed accessori)

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

## **APPENDICI E LETTERE**

---

## APPENDICE 1

---

### IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI

Sui tempi 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 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto - 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.

#### *Previdenza del settore*

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2002, i lavori di una Commissione paritetica, con l'intento di concluderli entro 90 giorni, per esaminare in sede nazionale la tematica della previdenza complementare, anche con riferimento alla situazione dei lavoratori/lavoratrici assunti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di identificare soluzioni al riguardo.

#### *Assistenza Sanitaria*

Le Parti convengono l'istituzione di una Commissione di studio al fine di realizzare, senza oneri aggiuntivi, un sistema a valenza generale che le aziende, d'intesa con gli organismi sindacali, avranno facoltà di utilizzare.

### ***Inquadramento del personale***

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2002 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***

Le Parti stipulanti attiveranno quanto prima la Commissione nazionale per la sicurezza prevista ai sensi del d.lgs. n.626/94.

### ***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”.

### ***Contratti d'area***

Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica, per “valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall’Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti”.

### ***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 2**

---

### **VOLONTARIATO**

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.

### **UNIONI DI FATTO**

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.

### **TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI**

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, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

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.

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.

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

### **RISPETTO DELLE CONVINZIONI RELIGIOSE**

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.

### **MOBILITA' NELLE AREE URBANE**

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

### **PROVVIDENZE PER I DISABILI**

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 L. 200.000 (€103,29).

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.

### **OCCUPAZIONE**

Le Parti nel caso intervenissero nel settore rilevanti processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano ricadute sul personale, ferme restando, comunque, le previsioni contrattuali e di legge in materia, concordano di costituire un Commissione mista paritetica per l'esame della situazione e la risoluzione dei problemi ad essa connessi.

## **APPENDICE 3**

---

### **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:

- il 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.

## **APPENDICE 4**

---

### **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.

## LETTERA DI INTENTI

---

ASCOTRIBUTI, in relazione alla esigenza manifestata dalle OO.SS. dei lavoratori di favorire forme di previdenza complementare presso le aziende concessionarie e tenuto conto delle disponibilità che deriveranno dalla riduzione del contributo dell'1% dovuto allo speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali per l'assicurazione temporanea di gruppo - in fase di deliberazione presso il Comitato amministratore di detto Fondo e soggetto ad approvazione ministeriale -, dichiara la propria disponibilità sulla destinazione di detta riduzione, secondo le direttive fornite dalla stipulanda regolamentazione contrattuale nazionale, a forme di previdenza complementare aziendale attraverso una contribuzione percentuale, a carico dell'azienda, pari alla differenza tra l'1% e la nuova aliquota che sarà dovuta per l'assicurazione temporanea di gruppo.

Inoltre, sempre nell'intento di favorire lo sviluppo della previdenza complementare, ASCOTRIBUTI recepisce la necessità emersa nel corso delle trattative sindacali, di mettere in atto ogni iniziativa utile per consentire l'utilizzazione nelle suddette forme di previdenza complementare delle quote di t.f.r. che andranno a maturare in favore dei dipendenti, attraverso una apposita modifica legislativa che preveda la cessazione dell'obbligo contributivo alla gestione di capitale dello Speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali.

## LETTERE DELLE OO.SS.

---

### *Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sindart*

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sindart, stipulanti il contratto 12.12.2001 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, 12 dicembre 2001

### *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 12.12.2001 – sia in sede nazionale che in sede aziendale e sia sul piano sostanziale che sul piano formale e procedurale – unitariamente a tutte le altre Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti che esprimano, a loro volta, analoga disponibilità

Roma, 12 dicembre 2001

## **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.

---

\* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.



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

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dalle Disposizioni particolari, questi ultimi manterranno le 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 corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o

alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corrisposizioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

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

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

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

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

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

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

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

## **PARTE ECONOMICA\* - ESTRATTO**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 1 – Retribuzione**

Per retribuzione si intende:

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

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

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

---

\* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

**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, nonchè 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. 120**

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

- il complesso dei passaggi di qualifica o grado (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<sup>a</sup> .

### ***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<sup>a</sup> a commesso di 1<sup>a</sup> ;
- 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. 121**

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

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

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

## **Art. 122**

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

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

## Art. 123

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

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

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

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

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

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

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