

Il giorno 28 febbraio 2002, in Roma

tra

-l'ASCOTRIBUTI (Associazione Nazionale tra i Concessionari del Servizio di Riscossione dei Tributi)

e

(1)

si è convenuto di stipulare il presente Accordo quadro di rinnovo del CCNL per i dirigenti delle aziende concessionarie della riscossione dei tributi,

in sostituzione:

delle norme relative ai dirigenti del ccnl 17 luglio 1995 (cap. XVIII, XIX, XX, XXI, XXII e XXIII; protocollo aggiuntivo e disposizioni particolari per le casse di risparmio che gestiscono direttamente il servizio di riscossione (cap. IX)

#### Premessa

Le Parti si danno atto che il presente Accordo quadro viene stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale, convengono sulle difficoltà in atto nel settore della riscossione e ritengono inderogabile la sua ristrutturazione globale, in una logica di efficienza e competitività, anche relativamente alla struttura e ai contenuti della contrattazione collettiva di tutto il personale della riscossione, allo scopo di attuare congiuntamente quel complesso di azioni finalizzate a elevare le capacità di competitività del sistema.

In tale ambito si è tra l'altro preso atto che l'evoluzione strutturale determinata dalla riforma del servizio di riscossione impone al sistema profondi processi di riconversione e di riposizionamento strategico con una ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali.

Coerentemente con tali processi, le parti stipulanti hanno provveduto alla sottoscrizione del presente Accordo quadro tenuto anche conto della definizione di un Accordo per un Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale della riscossione, sottoscritto in data 12 dicembre 2001.

Le parti concordano di individuare strumenti idonei ad accrescere l'efficienza e la competitività complessiva del sistema.

---

<sup>(1)</sup> Il presente accordo è stato sottoscritto dal SINDART (Sindacato Nazionale del personale dell'area direttiva della riscossione) e per adesione da FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA.

**Art. 1**  
**Area contrattuale**

Il presente Accordo quadro si applica ai dirigenti delle aziende concessionarie della riscossione tributi ed a quelli delle aziende controllate che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. n. 112, del 15 aprile 1999 e ai sensi della lett. b) del comma 5 dell’articolo 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al Cap. I dell’Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi ed aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>).

## Art. 2 Inquadramento

Ai fini del presente Accordo quadro sono dirigenti coloro i quali - sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile ed in quanto ricoprano nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplichino le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda - siano dalle rispettive aziende cui appartengono come tali qualificati.

Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti l'azienda individua funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili presso le strutture centrali che nelle sedi periferiche, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Fermo quanto sopra, è riconosciuto l'inquadramento a dirigente al preposto alla direzione di più ambiti territoriali provinciali.

L'azienda informa gli organismi sindacali aziendali della categoria circa gli effetti conseguenti all'applicazione del comma 2 che precede.

Art. 3  
Trattamento economico

La struttura del trattamento economico del dirigente - che viene fissato dall'azienda - si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

Detta struttura del trattamento è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall' "importo ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità e viene suddiviso in 13 mensilità; la tredicesima mensilità, o gratificazione di Natale, viene corrisposta nel mese di dicembre.

Fermo quanto previsto dal comma 5 della norma transitoria in calce all'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001, concernente il passaggio alla dirigenza, a far tempo dal 1° gennaio 2002 il trattamento economico minimo del dirigente è pari a € 52.660 ,40 annue. Tale trattamento è comprensivo dell'incremento previsto dalla norma transitoria (punto 2) che segue.

Si conserva in ogni caso come assegno ad personam la differenza tra il trattamento economico tabellare annuo del dirigente stabilito al 30 settembre 1999 in previgenti normative nazionali e quello di cui al comma 5 della norma transitoria in calce all'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001.

In applicazione degli incrementi previsti dalla riforma della retribuzione di cui al presente Accordo quadro, a far tempo dal 1° gennaio 2002 tale assegno viene incrementato del 1,96%; lo stesso assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi ed è suscettibile di essere elevato per effetto degli incrementi retributivi tabellari concordati in sede nazionale. Il medesimo assegno è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e dei trattamenti di previdenza aziendali.

Stipendio

A far tempo dal 1° gennaio 2002 la misura mensile dello stipendio è indicata nella tabella allegata (in sostituzione di: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza ed 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura nazionale standard di settore, pari al 15% della retribuzione annua).

Scatti di anzianità

A far tempo dal 1° gennaio 2002 la misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella tabella allegata; tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a 9 se si tratta di dirigente (o funzionario) tali alla data del 1° luglio 1995; è, invece, pari a 7 se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) successivamente al 1° luglio 1995. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Nel passaggio da funzionario (quadro direttivo di 3° o 4° livello) a dirigente si mantiene l'anzianità maturata da funzionario/quadro direttivo di 3° o 4° livello.

## NORMA TRANSITORIA

- 1) Per il biennio 1998-1999 si confermano le previsioni in atto.
- 2) Per il periodo 1° ottobre 1999 - 31 dicembre 2001 viene riconosciuto un importo a copertura pari a L. 3.680.000 per il minimo di dirigente. Tale importo viene incrementato applicando la percentuale del 3,68% sul trattamento economico tabellare annuo - al 30 settembre 1999 - derivante da previgenti normative nazionali, eccedente la misura di L. 100 milioni.

L'importo di cui sopra:

- va computato pro quota in relazione all'eventuale minor servizio retribuito da dirigente nel periodo predetto, tenuto conto anche di quanto già percepito ai sensi dell'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001;
- va sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza 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 il 31 dicembre 2001 si applicano al personale cessato dal servizio nel periodo medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ovvero ad esodi incentivati.

- 3) Gli aumenti economici decorrenti dal 1° gennaio 2002 alla data di stipulazione del presente Accordo quadro vanno computati pro-quota in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato e si applicano al personale cessato dal servizio nel periodo medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ovvero ad esodi incentivati.
- 4) Dal 1° marzo 2002 vengono riconosciute, a far tempo dall'anno 2002, L. 800.000 (€ 413,17) destinate ad assistenza sanitaria.

A copertura dell'anno 2001 viene riconosciuto un importo una-tantum pari a L. 800.000 (€ 413,17) da destinare alle finalità di cui al successivo art. 6.

\* \* \*

La nuova struttura della retribuzione definita con la presente norma, improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione, viene realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.

**Art. 4**  
**Premio aziendale**

L'azienda stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali della categoria.

**Art. 5**  
**Sistema incentivante – Azionariato**

Le parti stipulanti avvieranno i lavori di una 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.

**Art. 6**  
**Formazione e aggiornamento professionale**

L'azienda favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate.

Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti - con particolare riguardo a coloro che passano alla dirigenza in applicazione della norma transitoria in calce all'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001 - di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

L'azienda informa annualmente gli organismi sindacali della categoria in merito ai criteri adottati in materia.

Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.

La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

**Art. 7**  
**Rappresentanza sindacale**

Le Parti stipulanti il presente Accordo quadro definiranno i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi dei dirigenti, esaminando, altresì, criteri e modalità di coinvolgimento a livello di gruppo.

Le medesime Parti stipulanti riconoscono la rilevanza della funzione sindacale riguardante i dirigenti sia a livello nazionale che in azienda, specie nell'attuale fase di trasformazione strutturale del settore della riscossione.

Le stesse Parti ritengono che il rapporto con i dirigenti si debba ispirare ad un modello partecipativo e che gli interventi degli organismi sindacali di cui al primo comma dovranno essere effettuati coerentemente al ruolo e alla funzione in azienda del personale destinatario del presente Accordo quadro.

**Art. 8**  
**Missioni e trasferimenti**

L'azienda può inviare il dirigente in missione nonchè trasferirlo ad altra sede di lavoro.

I relativi trattamenti vengono determinati dall'azienda sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi di 3° e 4° livello dall'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001.

**Art. 9**  
**Festività coincidenti con la domenica**

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, le Parti stipulanti convengono di definire la questione come segue: al personale in servizio alla data di stipulazione del presente Accordo quadro 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.

La presente norma non si applica ai funzionari passati alla dirigenza ai sensi della norma transitoria in calce all'Ipotesi di Accordo del 12 dicembre 2001, che abbiano già fruito del trattamento di cui sopra.

Art. 10  
Cessazione del rapporto di lavoro

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

- ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.;
- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod.civ.;
- per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia tempo per tempo vigenti;
- per dimissioni;
- per morte.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

#### NORMA TRANSITORIA

La disciplina di cui al primo alinea del primo comma trova applicazione nei confronti dei funzionari ai quali viene attribuito l'inquadramento da dirigente, trascorsi 2 anni dal riconoscimento, ai sensi della norma transitoria in calce all'Ipotesi di Accordo del 12 dicembre 2001.

**Art. 11**  
**Preavviso e TFR**

Le parti si danno atto che nel testo coordinato del contratto nazionale dei dirigenti verranno inseriti, con gli opportuni coordinamenti, gli artt. 94, 95 e 96 del ccnl Ascotributi del 17 luglio 1995.

**Art. 12**  
**Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda**

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda ex art. 2118 c.c. il dirigente può chiedere entro 15 giorni da quello in cui ha notizia del licenziamento, la relativa motivazione che l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 13.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di preavviso, del TFR e delle competenze di fine rapporto.

Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, o comunque che abbia superato, se uomo, i 65 anni di età e, se donna, i 60 anni di età.

\* \* \*

Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7 comma 4) contenuta nell'Accordo relativo del Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione (sottoscritto in data 12 dicembre 2001), secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2 e lett. b), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2", del medesimo decreto, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria".

Qualora il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

Art. 13  
Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale irruale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. 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 Accordo quadro. 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 non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'Ascotributi o dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo quadro, 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) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'Ascotributi;
- 7) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, la parte interessata inoltra ricorso alla Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo quadro, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.
- 8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
- 9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, all' Ascotributi ed al datore di lavoro interessato.
- 10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- 11) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 12) 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.
- 13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.  
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.
- 14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- 15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.
- 16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:  
- un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;

- un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.
- 17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda o nel gruppo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
  - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
  - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
  - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
  - 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.
- 18) Le norme di cui al presente articolo si applicano ai licenziamenti intimati successivamente alla data di stipulazione del presente Accordo quadro.
- 19) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

#### NORMA TRANSITORIA

Fermo quanto indicato al punto 17 che precede, per il periodo intercorrente tra la data di stipulazione del presente Accordo quadro ed il 30 giugno 2003 nei confronti del dirigente che non sia in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia - nei cui confronti il Collegio abbia ritenuto il licenziamento ingiustificato - si applica, in sostituzione del primo alinea del citato punto 17, la seguente previsione:

-2 mensilità in corrispondenza del 46° e tra il 56° e 60° anno compiuto.

**Art. 14**  
**Outplacement**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato e semprechè lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 12 e 13.

L'azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'azienda ed il dirigente interessato.

**Art. 15**  
**Tentativo obbligatorio di conciliazione**

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anzichè 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 di Roma.

Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, di Roma, ovvero presso gli uffici della Direzione generale dell'azienda interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante dell'Ascotributi;
- b) per i lavoratori, dal rappresentante della Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo quadro.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite la 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 alla Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il dirigente; 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 nonchè dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli arti. 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.

**Art. 16**  
**Impegno delle Parti stipulanti**

Le Parti stipulanti si riservano di incontrarsi entro 90 giorni dalla stipulazione del presente Accordo quadro per definire le previsioni in tema di periodo di prova, doveri e diritti (ivi comprese le norme in tema di responsabilità civile verso terzi e penale ), festività, ferie e assenze, malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, obblighi militari, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, procedura di rinnovo del ccnl e indennità di vacanza contrattuale, sulla base di quanto convenuto nel ccnl Ascotributi 17 luglio 1995, operando le necessarie armonizzazioni e tenendo conto, in quanto compatibili con la figura del dirigente, delle previsioni che contenute nel testo coordinato dell'Ipotesi di Accordo 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi e le aree professionali.

**NOTA A VERBALE**

Fino alla definizione del testo coordinato del contratto dei dirigenti continuano a trovare applicazione le norme contrattuali sulle materie indicate nel presente articolo, contenute nel ccnl Ascotributi 17 luglio 1995.

**Art. 17**  
**Decorrenze e scadenze**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

Il presente contratto:

per la parte normativa:

- decorre dalla data della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2003;

per la parte economica:

- dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001 è corrisposta una Una tantum con i criteri di cui alla norma transitoria in calce all'art. 3 che esaurisce anche la copertura economica del 1° biennio;
- per il 2° biennio la parte economica decorre dal 1° gennaio 2002 e scadrà il 31 dicembre 2003.

PROTOCOLLO PER I DIRIGENTI GIA' DESTINATARI DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO CHE GESTISCONO DIRETTAMENTE IL SERVIZIO DI RISCOSSIONE

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 percepisce e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo quadro che abbia conseguito 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 dalle Disposizioni particolari del ccnl 17 luglio 1995.

Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio

L'eventuale fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento, in base a quanto previsto dal precedente ccnl, trova applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.

Provvidenze di studio

Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo quadro e, comunque, *fino al 31 dicembre 2001*, resta applicabile la disciplina prevista dal ccnl Ascotributi 17 luglio 1995.

Permessi sostitutivi delle festività sopprese

L'attuale regime di cui al ccnl Ascotributi del 17 luglio 1995 vale per gli anni 1999, 2000 e 2001. A far tempo dall'anno 2002, si applica la disciplina prevista dal presente Accordo quadro.

*Allegato*

A far tempo dal 1° gennaio 2002

|  |    |           |             |
|--|----|-----------|-------------|
| - stipendio                              | L. | 7.843.365 | (€4.050,76) |
| - scatto di anzianità                    | L. | 156.917   | (€ 81,04)   |
| - importo ex ristrutturazione tabellare: | L. | 23.538    | (€ 12,16)   |

## APPENDICE

Il giorno 12 dicembre 2001 in Roma

omissis

## NORMA TRANSITORIA

### *PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA*

La nuova dirigenza sarà ricompresa fra lo (0,80% e l'1,60%) rispetto al totale del personale dipendente dell'azienda: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.

Il dipendente che venga preposto alla direzione di più ambiti territoriali provinciali sarà inquadrato nella nuova dirigenza.

La cessazione del rapporto dei dirigenti ad iniziativa dell'azienda sarà regolata esclusivamente dalle norme del codice civile, prevedendo l'introduzione di un collegio arbitrale per le controversie in materia e troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'azienda tale inquadramento ai sensi del comma che precede.

Ciascuna azienda, pertanto, individuerà - tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 - quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'azienda stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

L'applicazione dei commi che precedono è connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendalmente per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (ccnl 17 luglio 1995 Parte generale e Disposizioni particolari per le Casse di Risparmio).

## CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 4° 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.