Il 28 marzo 2018 in Roma

tra

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

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

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

e

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

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

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

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

si è convenuto

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

La redazione del testo coordinato del contratto è stata completata l'8 febbraio 2019

VERBALE DI ACCORDO

del giorno 8 febbraio 2019 in Roma

tra

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

e

la Segreteria Nazionale UNISIN

premesso che

- In data 28 marzo 2018, ad esito di un articolato e complesso iter Negoziale, l'Ente Pubblico Economico Agenzia delle Entrate – Riscossione, la Società Equitalia Giustizia SpA e le delegazioni sindacali delle OO.SS. FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA hanno stipulato l'Accordo di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) dipendenti da Equitalia SpA, Riscossione Sicilia SpA e società partecipate;

- La Società Riscossione Sicilia SpA, ad esito delle trattative cui ha partecipato in tutte le sue fasi, ha sottoscritto l'Accordo di rinnovo del medesimo CCNL in data 6 dicembre 2018.

Premesso inoltre che

- Le Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie del predetto accordo di rinnovo del CCNL, ai sensi del Protocollo sulle Agibilità Sindacali 11/2/2016, presentavano, singolarmente, una rappresentatività superiore al 5% dei lavoratori iscritti, verificata alla data del 31 maggio 2016, in base alla clausola in calce al citato Protocollo;

- tale condizione di rappresentatività, a tutti i conseguenti effetti, non risultava assolta dalla O.S. UNISIN alla data indicata dalla citata intesa;

considerato infine che

- La O.S. UNISIN ha sottoscritto per adesione con Agenzia delle Entrate - Riscossione in data 26 aprile 2018 e in data 23 gennaio 2019 con

Riscossione Sicilia SpA l'Accordo di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008, stipulato, come citato in premessa, in data 28 marzo 2018

Tanto sopra premesso e considerato, e premesse e considerata devono intendersi quale parte integrante del presente Verbale le Parti, come sopra costituite

convengono di dare luogo alla sottoscrizione, per adesione, da parte della Organizzazione Sindacale dei Lavoratori UNISIN del Testo Coordinato del CCNL 28 marzo 2018.

Agenzia delle Entrate- Riscossione **UNISIN**

Riscossione Sicilia Spa

Equitalia Giustizia Spa

PREMESSA

Il percorso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, in tutte le sue fasi, si è svolto in un contesto economico caratterizzato da un lungo periodo di recessione e di deflazione che solo negli ultimi mesi ha lasciato spazio a prospettive più ottimistiche, legate ad una visione di maggiore solidità degli indicatori macroeconomici fondamentali.

Tale difficile quadro non ha mancato di caratterizzare, marcatamente, l'intero settore della riscossione che, oltre alla perdurante fase di incertezza dei suddetti indici economici, ha dovuto fronteggiare le forti criticità generate dalle norme che, modificando il sistema remunerativo dell'aggio e depotenziando l'incisività delle misure per il recupero dei crediti da riscossione, hanno consistentemente ridotto nel tempo i margini di remunerazione aziendale.

In aggiunta a quanto sopra, lo scenario, già sufficientemente critico, è stato ulteriormente complicato dall'emanazione dei noti provvedimenti di legge di contenimento della spesa pubblica - rinnovati nel corso degli anni - che, includendo l'allora esistente Gruppo Equitalia nel novero delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, hanno comportato un generale "blocco" delle dinamiche retributive in coincidenza con la scadenza contrattuale del CCNL determinando, oltre l'impossibilità di procedere al rinnovo della parte economica del medesimo, significative limitazioni su tutti gli aspetti della gestione dei rapporti di lavoro che potessero comportare incrementi di fatto della retribuzione individuale.

In tale prospettiva, l'articolato e complesso percorso di rinnovo ha dovuto tenere conto e rendere pienamente compatibili i livelli di incremento complessivo degli oneri derivanti dal mutamento delle condizioni economiche e normative del CCNL anche mediante un riequilibrio complessivo delle voci di spesa, non solo del fattore lavoro, perseguendo costantemente l'obiettivo di migliorare il rapporto con i contribuenti, investendo con la massima efficacia le risorse disponibili in prodotti/servizi a questi offerti caratterizzati da maggiore innovatività, con l'ulteriore scopo di valorizzare la professionalità delle risorse umane.

Altro elemento, infine, che ha caratterizzato il percorso di rinnovo del CCNL, sotto il profilo del riassetto organizzativo del sistema della riscossione in Italia è l'entrata in

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

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

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

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

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

***

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

***

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

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

****

Dichiarazione delle Parti

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

Dichiarazione delle OO.SS.

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

PARTE GENERALE

CAPITOLO I
AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti di Agenzia delle entrate – Riscossione, di Equitalia Giustizia S.p.A. e di Riscossione Sicilia S.p.A.

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

3. Al personale interessato da processi di riorganizzazione/razionalizzazione, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 16, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi.

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

* * *

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 2 - Attività istituzionali

1. Le principali attività istituzionali sono costituite da:
a) riscossione delle entrate pubbliche tramite ruolo o versamenti spontanei;
b) fiscalità locale;
c) recupero crediti;
d) eventuali ulteriori attività attribuite all'Ente/Aziende tramite provvedimenti legislativi.

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

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

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

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

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

Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

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

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

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

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

C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso;
D) Attività di notifica.

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

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

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

4. Per i servizi di elaborazione dati:

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

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

Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

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

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

3. I contratti di appalto che siano aziendalmente 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.

Nota a verbale

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

CONTRATTI COMPLEMENTARI

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

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

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

Art. 5 - Nozione di controllo

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

2. Sono altresì da riconoscere come controllate:

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

nonché

- la società partecipata, che svolga attività di riscossione come previsto dalla Legge n. 248 del 2005 recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge del 29 dicembre 2005 n. 19.

CAPITOLO II
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa

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

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

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

Art. 6 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

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

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

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

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

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

Art. 7 - Procedura di rinnovo

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

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

Art. 8 – Apposito elemento della retribuzione

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

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

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

- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma del CCNL 12 dicembre 2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

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

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

Art. 9 - Osservatorio nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10 – Arbitrato

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

a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente da Agenzia delle Entrate – Riscossione, da Riscossione Sicilia S.p.A. o da Equitalia Giustizia SpA e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dalla lavoratrice/lavoratore ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e da Agenzia delle Entrate – Riscossione o Riscossione Sicilia S.p.A. o Equitalia Giustizia SpA
b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Riscossione Sicilia S.p.A. o Equitalia Giustizia SpA o dell'Organizzazione sindacale adita dalla lavoratrice/lavoratore, dal Presidente del Tribunale competente per territorio (Roma o Palermo).
c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.
g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A..
h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.
i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento dell'eventuale

costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
l) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.
m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le Parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
n) Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c..
p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

Nota a verbale

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 11 – Incontro annuale

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

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

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

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

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

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

B) PROFILO STRUTTURALE

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

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

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

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

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

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

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

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

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

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

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

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

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività di riscossione dei tributi, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;

2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti da eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;

3. misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge in materia di antiriciclaggio;

4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni dell'Ente/Aziende, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;

5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive**;**

6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

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

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

Nota a verbale

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi

di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'Ente/Aziende suddividono le informazioni – che saranno fornite, anche in formato elettronico - per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

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

Art. 12 - Incontri semestrali

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione dell'Ente/Aziende

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

Art. 13 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

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

2. la Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

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

Art. 14 - Pari opportunità

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15 - Organismo paritetico sulla formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17 - Distacco del personale

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

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

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

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

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

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

Art. 18 - Appalti

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

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

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

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

5. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere ad Agenzia delle Entrate – Riscossione o ad Equitalia Giustizia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A. di esaminare la questione in sede nazionale.
Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'Ente/Aziende possono rendere operativa la decisione.

Norma transitoria

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

Art. 19 - Occupazione

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

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

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

Art. 20 - Procedura in tema di orari di lavoro

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

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

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

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

Art. 21 - Nuove flessibilità e normative obsolete

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

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

b) per la rimozione di normative obsolete.

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

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

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

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

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

Art. 22 - Controlli a distanza

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

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

Art. 23 – Dichiarazione delle Parti

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

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

CAPITOLO III
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

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

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

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

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

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

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

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

7. Nei casi in cui - per la contemporaneità delle trattative aziendali – dovessero emergere difficoltà temporali nel fornire all'Ente/Aziende e/o alle delegazioni sindacali aziendali l'assistenza richiesta, le stesse parti prenderanno opportune intese per consentire ad Agenzia delle Entrate – Riscossione e/o a Riscossione Sicilia S.p.A. e/o Equitalia Giustizia SpA e/o alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni firmatarie interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

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

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

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

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

Dichiarazione delle Parti:

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

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

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

Raccomandazione

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

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

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

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

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

4. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede Agenzia delle Entrate – Riscossione ovvero, per quanto di riferimento, in sede Riscossione Sicilia S.p.A. entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dall'Ente/Aziende interessate e delle relative strutture sindacali.

CAPITOLO IV
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Premessa

Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:
• a non disperdere il patrimonio umano e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;
• a favorire l'occupazione stabile;
• a favorire le esigenze di flessibilità dell'organizzazione

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

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

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

Dichiarazione delle Parti

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

Art. 26 - Apprendistato professionalizzante

Premessa

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

Inquadramento

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

Trattamento economico

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

Durata

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

Costituzione

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

Periodo di prova

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

Anzianità

6. Al termine dell'apprendistato, ove nessuna delle Parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, il rapporto di lavoro prosegue come

ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ed il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Malattia e infortunio

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

Raccomandazione

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

Formazione

8. Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81 del 2015 in tema di formazione di base e trasversale e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:
a) nei confronti di ciascun apprendista l'Ente/Aziende è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'Ente/Aziende, di 120 ore su base annua per la durata del triennio per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.
La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno l'Ente/Aziende interessato, o presso altra struttura di riferimento, anche ricorrendo ai finanziamenti di FBA previo accordo sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. d) del D.lgs. n. 81 del 2015. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;
b) il percorso formativo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita – ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. c) del D.Lgs. n. 81 del 2015 – la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate;
c) per la formazione degli apprendisti l'Ente/Aziende articolerà le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire. In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del D.lgs. n. 81 del 2015, le attività formative di base e trasversale, pari a 120 ore su base annua per la durata del triennio, dovranno perseguire obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

1) competenze relazionali:
– saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
– saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
– saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
– saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;
2) competenze in materia di organizzazione ed economia:
– conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro;
– conoscere i principali elementi economici;
– conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
– conoscere il contesto di riferimento~~;~~
3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:
– conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
– conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
– conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:
– conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
– conoscere i principali fattori di rischio;
– conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà – di massima – effettuata nel primo anno.
Le attività formative professionalizzanti e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
– conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto dell'Ente/Aziende;
– conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
– conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
– conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
– conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
– conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;
d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le modalità definite dalla normativa in materia;
e) al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del CCNL in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

Documentazione

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

Criteri di computo degli apprendisti

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

Rinvii

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

Art. 27 - Somministrazione di lavoro

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

2. Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2015 le Parti definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione alle lavoratrici/lavoratori interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'Ente/Aziende (premio aziendale).
3. Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/2015 i prestatori di lavoro interessati hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale

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

Normativa applicabile

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

a) Assenze e ferie

Nei confronti delle lavoratrici/lavoratori il cui orario di lavoro sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione

annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.
Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.
Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale la lavoratrice/lavoratore interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.
La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 56.
Nelle giornate semifestive, le lavoratrici/lavoratori a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

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

c) Anzianità
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'Ente/Aziende dovranno riconsiderare tali periodi per intero.

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

d) Agevolazioni per motivi di studio

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 61 del presente contratto o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:
- alle lavoratrici/lavoratori che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;

- i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa;

e) Formazione professionale

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applica l'art. 72 del presente contratto proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro la lavoratrice/lavoratore ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'Ente/Aziende.

Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

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

8. Il numero dei rapporti a tempo parziale, salvo diversi accordi in sede aziendale, non può superare le seguenti percentuali:
- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

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

Prevalenza nelle mansioni

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

Trattamento economico

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

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

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

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

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

15. Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al comma 23 - viene fissato secondo i seguenti criteri:
a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1ª area professionale, o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.
c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali**;**
d) alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orari o ex art. 62 del CCNL 12 luglio 1995 e

viene attribuita, a far tempo dal 1° gennaio 2002, un'ulteriore riduzione di orario proporzionata al minore orario effettuato, rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;
e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo.
Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venire richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art. 108, del presente CCNL:
- operazione di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.
In alternativa al compenso per lavoro supplementare la lavoratrice/lavoratore può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 108 del presente contratto.
È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 108 del presente CCNL.

Chiarimento delle parti

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

Rotazioni

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

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

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

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

19. L'Ente/Aziende accoglieranno, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive le richieste della lavoratrice/lavoratore di ripristino del rapporto a tempo pieno

prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

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

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

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

Intese aziendali

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

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

* * *

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

Art. 29 – Telelavoro

1. Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la

miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

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

Tipologie

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

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

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

Costituzione del rapporto di lavoro

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

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

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

Prestazione lavorativa - Trattamento economico

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

9. La telelavoratrice/lavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'Ente/Aziende, d'intesa con l'interessato.
In caso di impossibilità la telelavoratrice/lavoratore è tenuta a darne tempestiva e motivata comunicazione all'Ente/Aziende.
10. Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per la lavoratrice/lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

11. L'Ente/Aziende devono far conoscere alla telelavoratrice/lavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione.
L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

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

Rientri in azienda - Formazione

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

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

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

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

Diritti sindacali - Valutazioni e informative

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

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

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

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

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

Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

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

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

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

Sperimentalità della disciplina

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

Art. 30 – Work Life Balance

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

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

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

Nota a Verbale

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

Art. 31 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

7. Compiuto il periodo di prova, la lavoratrice/lavoratore s'intende confermato in servizio e deve essere iscritto da parte dell'Ente/Aziende, qualora previsto, con decorrenza dalla data di assunzione in prova, al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle aziende del

servizio della riscossione, a norma dell'art. 8 della Legge 2 aprile 1958, n. 377, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di Legge.

8. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso l'Ente/Aziende per almeno 3 mesi.

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

CAPITOLO V
DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 32 - Obblighi delle Parti

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Al personale è vietato in particolare di:

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

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

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

Art. 33 - Servizio di cassa e gestione di valori

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

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

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

4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'Ente/Aziende che, dopo aver sentito l'interessato, valutano i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

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

Art. 34 - Reperibilità e intervento

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

2. Al personale di cui al comma che precede spettano:
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 89.

3. L'Ente/Aziende provvederanno a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito delle lavoratrici/lavoratori designati dall'Ente/Aziende stesse verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 35 - Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale

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

2. Qualora l'Ente/Aziende in relazione a quanto previsto dall'art. 77, lett. c) e d) intendano rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto alla lavoratrice/lavoratore interessato.

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

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

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

6. La lavoratrice/lavoratore 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.

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

Nota a verbale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 37 - Responsabilità civile verso terzi

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

Dichiarazione delle Parti

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

Art. 38 - Provvedimenti disciplinari

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

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

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

Art. 39 - Estinzione dell'azione disciplinare

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

2. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari e l'accettazione delle le 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.

Ù

CAPITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 40 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

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

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

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

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

- 1° gennaio 2018: 5,25%

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

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

Norma Transitoria

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

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

Art. 41 - Livello retributivo di inserimento professionale

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

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

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

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

Art. 42 - Tredicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità e, ove spettino:
- compensi di cui agli artt. 46, 47 e 48 per la quota parte considerata retribuzione;

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

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

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

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

Art. 43 - Premio aziendale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 45 - Indennità modali

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

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

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

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

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

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

Art. 46 - Compensi agli ufficiali

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

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

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

Art. 47 - Compensi ai messi

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

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

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

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

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

Art. 49 - Compensi per adibizione alla notifica

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

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

Art. 50 - Trattamento economico nei contratti integrativi aziendali

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

Art. 51 - Buono pasto

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

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

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

Art. 52 - Sistema incentivante

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

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

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

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'Ente/Aziende si rendono disponibili, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati.
Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni l'Ente/Aziende possono comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 53 - Distinzione delle "piazze"

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

CAPITOLO VII
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 54 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

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

2. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

3. L'Ente/Aziende operanti nel Comune di Roma provvederanno ad informare preventivamente gli organismi aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto circa il numero dei dipendenti che nella piazza medesima saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo.
A tal riguardo l'Ente/Aziende daranno la precedenza - compatibilmente con le necessità operative - al personale che si sia dichiarato disponibile.

4. In considerazione della vigente disciplina di Legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'Ente/Aziende hanno facoltà di riconoscere, d'intesa con la lavoratrice/lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nota a Verbale

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

Art. 55 - Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

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

Art. 56 - Permessi per ex festività

1. Al 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 la lavoratrice/lavoratore abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

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

CAPITOLO VIII
POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

Premessa

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

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

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'Ente/Aziende concedono per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'Ente/Aziende possono accordare adeguati periodi di congedo, determinando se - e per quale durata - debba corrispondere il trattamento economico.

3. L'Ente/Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconoscono alla lavoratrice/lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1, art. 69 del presente contratto fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

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

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

6. In occasione del matrimonio o di unione civile ai sensi alla Legge 20 maggio 2016, n. 76 viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

Raccomandazione

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

Art. 58 - Malattie e infortuni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in

tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare alla lavoratrice/lavoratore, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.
Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

Esempi a verbale:

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

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

Raccomandazione

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

Art. 59 - Maternità

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

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

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

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

Art. 60 - Obblighi di leva

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

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

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

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

5. La mancata ripresa del servizio entro detto termine costituisce giusta causa di licenziamento salvo il caso di forza maggiore.

6. Al dipendente chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:
- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi : 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi :
• 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001;
• 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.
- per il 4° livello dei quadri direttivi :
• 89,00% della voce stipendio;
• 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 61 - Lavoratrici/lavoratori studenti

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Alle lavoratrici/lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:
- € 136,35 al conseguimento della laurea;
- € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale**.**

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

Chiarimento a verbale

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

Norma transitoria

Nei confronti delle lavoratrici/lavoratori studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 65 del CCNL 12 dicembre 2001, fatto salvo l'adeguamento degli importi di cui al comma 9 del citato art. 65 nelle seguenti misure: alle lavoratrici/lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo il richiamato ordinamento viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 221,57. Tale premio compete, nella misura di € 136,35, a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1 gennaio 2002, una c.d. laurea breve di durata triennale.

Impegno delle parti

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

Art. 62 - Borse di studio

1. Ai figli o persone equiparate - a carico delle lavoratrici/lavoratori secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:
a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
c) € 216,91 agli studenti universitari.

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

3. Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:
- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari, che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

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

5. La corresponsione delle provvidenze - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata agli studenti di scuola di istruzione

secondaria entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento.

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

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

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

Norma transitoria

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

Impegno delle parti

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

Art. 63 - Assistenza sanitaria

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

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

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

Norma transitoria

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

Art. 64 - Long Term Care

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

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

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

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

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

1. Nell'adottare l'orario di lavoro extra standard, l'Ente/Aziende terranno conto dell'eventuale richiesta - derivante da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a "pendolarismo", a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione - della lavoratrice/lavoratore interessato a:
a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;
b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard, purché ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e sempreché l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

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

Art. 66 - Videoterminali

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 67 - Pausa per addetti ai centralini

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

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

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

Art. 68 - Indennità per centralinisti non vedenti

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

Art. 69- Iniziative sociali

Volontariato

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

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

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

3. Le Parti medesime, pertanto, convengono che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, in particolare:
- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

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

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

6. Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto

di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto dell'entrata in vigore delle norme di cui alla Legge 20 maggio 2016, n. 76 e convengono di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

Rispetto delle convinzioni religiose

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

Mobilità nelle aree urbane

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

Provvidenze per i disabili

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

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

CAPITOLO IX
MISSIONI

Art. 70 - Missioni

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

2. Tutte le spese devono essere documentate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Raccomandazione

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

CAPITOLO X
ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE

Art. 71 - Addestramento

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

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

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

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

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

Art. 72 – Formazione

1. Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di Legge, la formazione continua del personale:
• rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
• concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;

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

2. Pertanto, l'Ente/Aziende promuovono corsi di formazione professionale - nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine - secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2002, delle seguenti previsioni:
a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro; la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 73 - Sviluppo professionale e di carriera

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

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

3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
a) una formazione adeguata;
b) l'esperienza pratica di lavoro;
c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

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

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

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

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

Art. 74 - Criteri di valutazione professionale

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

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

Art. 75 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore

1. L'Ente/Aziende attribuiscono annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.

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

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

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

5. Il premio aziendale non viene erogato in caso di giudizio di sintesi negativo.

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

7. L'Ente/Aziende, sentito la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicheranno le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

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

Art. 76 - Coinvolgimento sindacale

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

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

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

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

CAPITOLO XI
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 77 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

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

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

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

Art. 78 - Preavviso

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

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

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

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

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

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

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

Art. 79 - Dimissioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 82 - Contestazioni

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

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

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

Art. 83 - Trattamento di fine rapporto

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

2. Per le aree professionali:
- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

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

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

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

Nota a Verbale

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

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

PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XII
QUADRI DIRETTIVI

Art. 84 - Definizione ed inquadramento

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

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

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

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:
- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi, secondo le previsioni che seguono:

1° livello retributivo:

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

2° livello retributivo:

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

3° livello retributivo per:

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

4° livello retributivo per:

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

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

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

Chiarimento a verbale

Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato.

* * *

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

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

Nota a verbale

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

Art. 85 - Fungibilità - Sostituzioni

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

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

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

Art. 86 -Trattamento economico

Fermo quanto previsto al Capitolo VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:
- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità,

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

Art. 87 - Scatti di anzianità

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

Art. 88 - Formazione e sviluppo professionale

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

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

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

Art. 89 - Prestazione lavorativa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimenti a verbale

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

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

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

Art. 90 - Trasferimenti

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

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

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

4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:
1. – al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 70**;**
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista in all. n**. 7** - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 70 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.
2. – al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 70 ;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista in all. n**. 7** - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 70 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in all. n**. 7 -** quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

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

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

7. L'Ente/Aziende provvedono al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 77, a lasciare libero l'immobile di cui 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 del 10° e 11° comma.

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

9. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento della lavoratrice/lavoratore ha avuto luogo, nel rispetto dei seguenti criteri:
- per il 1° e 2 ° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, del CCNL 12.12.2001; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio;
86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;

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

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

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

12. Quanto previsto 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'Ente/Aziende provvedono al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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

Dichiarazioni delle Parti

1. – I trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea dell'ottavo comma del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.
L'Ente/Aziende – compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo – continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

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

Raccomandazione

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

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto quarto comma del presente articolo,

ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) – limitatamente alle diarie per i familiari – di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea dell'ottavo comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

Art. 91 – Legge 23 luglio 1991 n. 223

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

PARTE SPECIALE
AREE PROFESSIONALI

CAPITOLO XIII
AREE PROFESSIONALI

Art. 92 - Inquadramento del personale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 93 - 1ª Area professionale

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

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

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

Art. 94 - 2ª Area professionale

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

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

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

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

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

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

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

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

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

- addetti in via continuativa e prevalente:

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

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

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

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

2° livello retributivo -Profili

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

3° livello retributivo - Profili

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

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

- a compiti di messo notificatore;

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

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

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

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

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

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

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

- ai centralini telefonici in qualità di operatore;

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

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

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

Art. 95 - 3ª Area Professionale

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

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

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

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

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

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

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

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

- gli ufficiali della riscossione con attribuzione della relativa qualifica;

- gli addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;

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

4° livello retributivo - Profili

a) lavoratrice/lavoratore preposto dall'Ente/Aziende ad uno o più sportelli cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi compreso il preposto;

b) lavoratrice/lavoratore preposto dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi oltre il preposto;

c) lavoratrice/lavoratore che nell'ambito aziendale venga stabilmente incaricato dall'Ente /Aziende di coadiuvare in via autonoma, con mansioni qualificate di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 3° o 4° livello retributivo o dirigente e a questi risponda direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da lui stesso coordinati.

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

Art. 96 - Trattamento economico

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

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

e, ove spettino

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

Art. 97 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 12 dicembre 2001 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione.
Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.
2. Per il personale in servizio al 12 luglio 1995 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. Tabella B in allegato n. **2**).

Art. 98 - Sviluppo professionale

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

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

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

Art. 99 – Rotazioni

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

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

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

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

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

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

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

Art. 100 – Sostituzioni

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

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

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

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

Art. 101 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore

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

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

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

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

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

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

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

Art. 102 - Orario settimanale

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

2. A far tempo dal 1° gennaio 2002, la lavoratrice/lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:
- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

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

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

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

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

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

Art. 103 - Orario giornaliero

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 104 - Turni

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

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

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

2. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

a) autisti;
b) call center;
c) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

3. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:

a) servizi di riscossione telefonici.

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati – esclusi gli addetti ai servizi di guardiania – compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. **3**) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

3. Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'Ente/Aziende potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

4. Alle lavoratrici/lavoratori di cui alla lett. c) del punto 2, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

5. Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b), e c), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 3, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. **3**) per ciascuna notte in cui li compia. La lavoratrice/lavoratore deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e b) del punto 1 che precede, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'Ente/Aziende di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l' Ente/Aziende stessi e gli organismi sindacali aziendali.

Chiarimento a verbale

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

Art. 105 - Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Ente/Aziende.

2. La lavoratrice/lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, di intesa fra l'Ente/Aziende e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche organizzative (ad esempio, tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

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

4. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nota a verbale

1. Le Parti convengono che le condizioni oggettive per l'adibizione di 7 ore giornaliere di cui al comma 2 del presente articolo si realizzano a titolo di esempio presso quelle unità operative ove sia addetto un unico cassiere.

2. Presso l'Ente/Aziende le aziende che adottino, in via normale e continuativa, un orario di sportello superiore alle 5 ore giornaliere, le misure dell'indennità rischio aziendalmente previste devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%, nei confronti del personale che venga adibito allo sportello per più di 5 ore. Qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Raccomandazione

L'Ente/Aziende verificano le modifiche intervenute in materia di orari di lavoro a seguito dell'introduzione del nuovo impianto contrattuale anche in relazione alle previste procedure aziendali di confronto di cui all'art. 20 del presente *C*CNL.

Art. 106 – Intervallo

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 107 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'Ente/Aziende hanno facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione della singola lavoratrice/lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

3. Le lavoratrici/lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'Ente/Aziende devono comunicare alle lavoratrici/lavoratori con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall' Ente/Aziende d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'Ente/Aziende devono informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero delle lavoratrici/lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'Ente/Aziende con un minimo di 3 addetti.

7. L'Ente/Aziende, ove possibile, danno la precedenza alle lavoratrici/lavoratori volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, alla lavoratrice/lavoratore viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari

alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'Ente/Aziende, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

Art. 108 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'Ente/Aziende hanno facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale della lavoratrice/lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. *Flessibilità*. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'Ente/Aziende e la lavoratrice/lavoratore – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale la lavoratrice/lavoratore, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

4. *Lavoro straordinario*. Oltre il limite di cui al comma 2 che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta della lavoratrice/lavoratore.

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

6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

8. *Criteri di recupero*. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra l'Ente/Aziende e lavoratrice/lavoratore. Trascorso tale termine, la lavoratrice/lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'Ente/Aziende, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con la lavoratrice/lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Ente/Aziende provvederanno ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, la lavoratrice/lavoratore interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'Ente/Aziende, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

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

12. L'Ente/Aziende devono comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singola azienda, suddiviso per sportello, uffici o servizi, specificando il numero delle lavoratrici/lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

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

15. Il lavoro straordinario, dal 1° del mese successivo alla data di stipula del presente contratto, viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

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

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

18. In considerazione della peculiare struttura dell'Ente/Aziende del settore articolata capillarmente sul territorio, e avuto altresì riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle aziende alle Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

Nota a verbale

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascuna lavoratrice/lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;

- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine l'Ente/Aziende sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

Art. 109 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Alla lavoratrice/lavoratore che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica o altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo settimanale dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari:

- alla paga oraria, calcolata come previsto all'art. 108 maggiorata del 25%, salvo per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 112, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, spetta alla lavoratrice/lavoratore un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, la lavoratrice/lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria calcolato come all'art. 108, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi – fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le cinque ore per il personale destinatario del presente CCNL, ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le cinque ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con un'indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Art. 110 - Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'Ente/Aziende possono accordare:

- alla singola lavoratrice/lavoratore, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti rispetto a quello fissato per il nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio o sportello) cui appartiene l'interessato, con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero, d'intesa con le OO.SS. aziendali:

- alle lavoratrici/lavoratori, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- alle lavoratrici/lavoratori a contatto diretto con i contribuenti, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

Art. 111 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione

1. Le parti stipulanti convengono sulla opportunità di adeguare la disciplina contrattuale alle mutate esigenze del sistema di riscossione dei tributi, alla necessità dell'Ente/Aziende di fornire servizi più efficienti e più flessibili nei confronti dei contribuenti e di favorire la più funzionale valutazione delle garanzie individuali e collettive e per un equilibrato contemperamento delle esigenze dei lavoratori.

2. Tanto premesso le parti medesime stabiliscono quanto segue.

3. E' in facoltà dell'Ente/Aziende distribuire nei confronti del personale con qualifica di ufficiale della riscossione l'orario giornaliero di lavoro in modo diverso dal restante personale.

4. Fermo restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero in 7 ore e 30 minuti l'orario medesimo può essere determinato con riferimento ai limiti temporali previsti dall'art. 519 c.p.c.

5. Il predetto spostamento di orario non può superare un periodo massimo di 10 settimane lavorative (da lunedì al venerdì), anche non consecutive, nell'anno solare con un preavviso non inferiore a 7 giorni rispetto ad ogni periodo di spostamento di orario.

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

7. L'Ente/Aziende sono tenute a segnalare agli organismi sindacali aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto gli spostamenti di orario effettuati ai sensi dei commi precedenti.

Art. 112 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero delle lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall' Ente/Aziende in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

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

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 102, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 102, 2° e ultimo comma) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1ª area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n**. 3**).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

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

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. **3**).

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

10. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'Ente/Aziende.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. **3)**.

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell' Ente/Aziende in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 108.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell' Ente/Aziende in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddettle lavoratrici/lavoratori.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dalle medesime lavoratrici/lavoratori in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

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

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 113 – Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nel CCNL 12 luglio 1995 (art. da 119 a 123) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

Art. 114 - Trasferimenti

1. Il trasferimento della lavoratrice/lavoratore può essere disposto dall' Ente/Aziende solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Nel disporre il trasferimento l'Ente/Aziende terranno conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore ai quindici o trenta giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (Comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 chilometri.

3. Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto **48** anni di età ed abbia maturato almeno **25** anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza consenso della lavoratrice/lavoratore stesso.

4. La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento a sportello (ovvero a unità operativa) situato in comune diverso, che disti meno di 30 chilometri ed, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, la lavoratrice/lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. Alla lavoratrice/lavoratore che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

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

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. **7** per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di tre giorni.

2. Alla lavoratrice/lavoratore che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi, compresa l' eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 70;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. **7** per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Alla lavoratrice/lavoratore trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per quattro anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione.

10. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

11. L'Ente/Aziende potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 90.

12. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 77 mentre la lavoratrice/lavoratore è addetto ad una sede di lavoro sita in località diversa da quella in cui esso prestava precedentemente servizio, l'Ente/Aziende provvedono al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato, e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

13. Detta disposizione si applica, in caso di morte della lavoratrice/lavoratore, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso delle spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

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

15. L'Ente/Aziende non danno luogo al rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diaria, quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda della lavoratrice/lavoratore.

16. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità della lavoratrice/lavoratore, l'Ente/Aziende provvedono al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

ALLEGATI

ALLEGATO 1
TABELLE ECONOMICHE

Tab. A

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

ALLEGATO 2
TABELLE ECONOMICHE

Tab. B

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

Tab. C

LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Livello	***Stipendio***
A3L1	1.940,51

IVC TRIENNIO 2015- 2017

Tab. D

IVC Triennio 2015-2017

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

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ

(13 mensilità)

Tab. E

Dal 1° gennaio 2004*

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

Tab. F

DIFFERENZA EX MENSA*

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

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

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

ALLEGATO 3
INDENNITÀ E COMPENSI VARI

Tab. G

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

* Con un minimo di 13,95

ALLEGATO 4
CONCORSO SPESE TRANVIARIE
(12 mensilità)

Tab. H

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

ALLEGATO 5

INDENNITÀ DI RISCHIO

(MISURE MENSILI)

Tab. I

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

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

ALLEGATO 6
PREAVVISO

Tab. L

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

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

Tab. M

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

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

Tab. N

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

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

Tab. O

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

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

ALLEGATO 7
MISSIONI E DIARIE

Tab. P

Dal 1° gennaio 2005

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

ALLEGATO 8

COMPENSI AGLI UFFICIALI DELLA RISCOSSIONE

Tab. Q

Per l'intero debito (sorte ed accessori)

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

APPENDICI

APPENDICE 1
IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI

Commissione nazionale per la sicurezza

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

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

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

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

APPENDICE 2
AGIBILITÀ SINDACALI

Art. 1 (Trattamenti per i Dirigenti sindacali)

In tema di libertà sindacali sono aggiunti i seguenti commi:

1. I dirigenti sindacali assenti dal servizio per periodi significativi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

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

Art. 2 (Albi sindacali)

In tema di libertà sindacali è aggiunto il seguente comma:

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

Nota

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

APPENDICE 3

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

APPENDICE 4

LETTERA DELLE OO.SS.

FABI, FISAC/CGIL, FIRST/CISL e UILCA

ad Agenzia delle entrate-Riscossione,

Riscossione Sicilia SpA ed Equitalia Giustizia SpA

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

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

Cordiali saluti

Roma, 29 gennaio 2019

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

tra

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

e

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

e

le OO.SS.

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

Il Sistema della Riscossione

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

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

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

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

Il CCNL di Settore

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

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

Gli Interlocutori

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 nonché del "Protocollo sul welfare” del 23 luglio 2007, concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Protocollo.
A tal fine, le Parti ribadiscono che il presente Protocollo unitamente al CCNL costituiscono un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile teso a regolamentare il rapporto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Riscossione Tributi.

Roma, 28 febbraio 2008

VERBALE DI ACCORDO DEL 28 FEBBRAIO 2008

Il giorno 28 febbraio 2008 in Roma

tra

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

e

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

e

le OO.SS.

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

Premesso

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

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

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

tanto premesso

le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo e che in occasione della stipula del nuovo CCNL verrà inserita in Premessa la seguente previsione:
"Le Parti concordano che agli effetti del presente CCNL, il "PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE", sottoscritto in data 28 febbraio 2008, costituisce parte integrante del CCNL medesimo".

APPENDICE 6

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

Verbale di Accordo

del giorno 12 luglio 2017

tra

Agenzia delle entrate - Riscossione

e

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

Premesso che:

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

Considerato che

- a decorrere dal 1° luglio 2016 si era proceduto alla fusione per incorporazione delle precedenti tre Società Agenti della Riscossione (Equitalia Nord, Equitalia Centro ed Equitalia Sud) confluite in una nuova Società denominata Equitalia Servizi di riscossione SpA;

- successivamente, la Legge n. 225/2016 di riforma della Riscossione, ha deliberato lo scioglimento delle Società del Gruppo Equitalia, prevedendo la costituzione, a partire dal 1° luglio 2017, di un ente strumentale dell'Agenzia delle Entrate, denominato Agenzia delle entrate - Riscossione sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministro dell'Economia e delle Finanze e destinato a svolgere l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale.

- in relazione al mutato scenario di cui sopra, il numero e la distribuzione territoriale degli RLS già in carica presso le cessate società del Gruppo Equitalia non risultano più congrui e coerenti con il nuovo assetto organizzativo e devono essere, pertanto, sottoposti a nuova procedura di elezione allo scopo di consentire il pieno esercizio delle loro funzioni, nell'ambito di un più efficace e razionale presidio all'interno dei territori.

- costituisce esigenza urgente e indifferibile stipulare un accordo che assicuri per il nuovo Ente la piena compliance normativa con i meccanismi di elezione e di esercizio delle prerogative e dei compiti esercitati dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Considerato inoltre che

- le Parti, allo scopo di dare piena attuazione al dettato contrattuale e di legge, intendono superare ogni altro precedente accordo, prassi e/o regolamento aziendale già in vigore presso le cessate Società del Gruppo Equitalia confluite, in base alla citata Legge 225/2016 nel nuovo Ente pubblico economico "Agenzia delle entrate – Riscossione" ;

- le medesime Parti intendono addivenire a un'intesa che disciplini a livello di dettaglio, tra gli altri:
  - il numero totale degli RLS eleggibili e che esplicheranno le proprie prerogative a far tempo dal 1° novembre 2017;
  - il numero di ore annue di permesso spettanti a ciascun RLS per lo svolgimento del proprio incarico;
  - le attribuzioni e gli strumenti necessari per l'espletamento della funzione;

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

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

Art. 1
Decorrenza e scadenza

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

Norma transitoria

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

Art. 2
Costituzione, numero e rappresentatività degli RLS

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

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

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

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

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

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

Art. 3
Distribuzione degli RLS sul territorio

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

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

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

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

Per un numero totale di n. 29 RLS.

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

Art. 4
Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

- In relazione a quanto previsto alla lettera e) del citato art. 50, in merito al ricevimento della documentazione inerente sia la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, che quella relativa "alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali" gli RLS hanno accesso alla documentazione medesima; laddove disponibile, anche in formato elettronico mediante accesso al sistema informativo in uso. Saranno a tal proposito creati apposito indirizzario mail e caselle condivise dedicate agli RLS, al fine di fluidificare la comunicazione interna ed esterna degli interessati.

- L'Ente fornirà agli RLS gli strumenti necessari per l'espletamento delle relative funzioni, quali ad es. la facoltà per gli stessi di affiggere proprie comunicazioni ai lavoratori in albi accessibili o attraverso mezzi telematici, nonché l'utilizzo delle salette sindacali.

Art. 5
Spese sostenute

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

In particolare:

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

Art. 6
Permessi spettanti agli RLS

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

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

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

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

Art. 7
Formazione

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

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

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

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

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

Art. 8
Altri compiti degli RLS

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

Art. 9
Obblighi di riservatezza e fedeltà degli RLS

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

Art. 10
Rinvio

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

Disposizione transitoria e finale

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

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

Verbale di Riunione

del giorno 28 luglio 2017

tra

Agenzia delle entrate - Riscossione

e

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

Premesso che:

- con Accordo Nazionale del 12 luglio scorso le Parti hanno convenuto di disciplinare il complesso delle agibilità da riconoscersi ai Rappresentanti dei Lavoratori per sicurezza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 (numero, modalità di elezione nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni);

- la norma transitoria in calce all'art. 1 del suddetto Verbale di Accordo disponeva la consegna, da parte delle OO.SS., del regolamento elettorale al Responsabile Risorse Umane e al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione entro 15 giorni dalla stipula del medesimo.

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

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

Verbale di Accordo Quadro in materia di "smart working"

del giorno 10 gennaio 2019

tra

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

e

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

Premesso che

- in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017, Cap II, artt. 18 – 23 in vigore dal 14 giugno 2017, così come modificata dalla Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (Legge di Bilancio 2019) in tema di incremento della competitività e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di Lavoro Agile n. 3 del 1° giugno 2017, sono state introdotte le linee guida contenenti le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come il "lavoro agile";

- tali linee guida prevedono l'individuazione di modalità alternative al telelavoro che, attraverso l'organizzazione del lavoro, consentano una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e sui risultati;

- tali modalità permettono inoltre il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - miglior bilanciamento tempi di vita/lavoro;
  - impatto positivo sui fattori ambientali;
  - maggiore fiducia, responsabilizzazione e autonomia delle risorse;

- in data 28 marzo 2018, è stato sottoscritto il Verbale di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008 per i Quadri direttivi e per il Personale delle Aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate- Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA, sottoscritto in data 6 dicembre 2018 anche da Riscossione Sicilia SpA, con il quale le Parti, tra le misure atte a favorire il "lavoro agile", hanno individuato quello dello *smart working*; inteso pertanto come possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

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

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

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

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

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

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

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

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

[*] Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

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

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

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

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati – ex impiegati di 2ª 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 2ª categoria.

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

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

Art. 9 – Automatismi economici - Subalterni

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

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria subalterni sarà riconosciuto un assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1 ° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria subalterni verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1 ° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente";

d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici economici e/o di carriera;

e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;

f) a far tempo dal 1 ° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dal Concessionario per promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a vice capo commesso ed a capo commesso;

g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, C.C.N.L. 24 giugno 1974, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso C.C.N.L. 24 giugno 1974, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà di nessuno degli automatismi previsti dal presente articolo;

h) presso i Concessionari che con il contratto aziendale integrativo del C.C.N.L. 29 luglio 1971 hanno concesso analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corresponsioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

i) i benefici economici automatici non competono in caso di promozione alla categoria impiegati, conservandosi l'eventuale differenza sotto la forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari o di carriera;

j) i benefici economici non sono cumulabili con eventuali automatismi di carriera o economici aziendalmente esistenti;

k) nei Concessionari presso i quali l'ordinamento organico del personale subalterno è articolato in un numero di gradi superiore a quattro, si applicano i benefici automatici (di carriera e/o economici) già definiti in forza delle disposizioni previste dai contratti integrativi aziendali in atto alla data del 31 dicembre 1975, anche per quanto riguarda l'identificazione dei gradi cui competono.

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

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

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

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

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

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

Art. 10 – Automatismi economici - Ausiliari

Fermo quanto previsto dall'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria un assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente".

Detti assegni non competono in casi di promozione alla categoria del personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva la norma di cui alla lett. g) dell' art. 6 del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l' opzione di cui all'art. 119 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

Per il personale ausiliario assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. a) e b) questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l' attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal 1° comma, lett. b).

Presso le aziende ove per il personale ausiliario, siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste all'art. 8 che precede per il personale di nuova assunzione.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Retribuzione

Per retribuzione si intende:

a) lo stipendio;
b) l'indennità di funzione;
c) la mensilità natalizia;
d) l'indennità di rappresentanza;
e) ogni altro emolumento di carattere continuativo e di ammontare determinato (compresi gli eventuali compensi percentuali) che non abbia natura di rimborso spese, escluse la indennità di rischio e gli assegni familiari.

La retribuzione è pagata in via mensile posticipata non oltre l'ultimo giorno di ciascun mese, a mezzo di ruoli-paga o buste paga o documenti equipollenti dai quali chiaramente risultano gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Le indennità di rischio sono considerate utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

[*] Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

Automatismi

Art. 119

Le Parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inquadramenti nel settore della riscossione dei tributi viene a modificarsi la disciplina prevista dal Contratto Nazionale 12 luglio 1991 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonché quant'altro stabilito in materia dal predetto Contratto Nazionale:

A) al personale interessato, in servizio alla data del 12 luglio 1995, viene riconosciuto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art. 114, lett, a), b) e c) del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 - il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo.
Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.
L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendalmente 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 cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 123 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.

* Articoli richiamati nel CCNL 4 novembre 2005.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del "secondo automatismo" non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 12 luglio 1995 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

C) Per il personale interessato assunto dopo il 12 luglio 1995, nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g) dell'art. 114 del Contratto Nazionale 12 luglio 1991, (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 12 luglio 1995, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.

Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 123 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 12 luglio 1995.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco della vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

a) 2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;
b) 2ª area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L.55.000;
c) 1ª area professionale: L. 24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente - nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 120 – all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

Chiarimenti a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che:

1. quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3° comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le Parti in sede aziendale;
2. gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);
3. ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale - per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto - la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.

Nota di collegamento: *La previsione di cui all'art. 119 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le corrispondenti disposizioni contenute negli articoli da 8 a 10 delle Disposizioni particolari.*

Art. 120

Gli automatismi previsti dall'articolo che precede non possono essere superiori, nell'arco del rapporto di lavoro, al numero ivi stabilito. A tal fine si considera alla stregua di un automatismo ai sensi dell'art. 119 e, conseguentemente, di questo sostitutivo ad ogni effetto:

- il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purché almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;
- ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'Azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati

dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);

- ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;
- l'inquadramento nella qualifica di "commesso" del lavoratore che, alla data di stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 settembre 1976, e 10 gennaio 1978, rivestiva la qualifica di commesso di 2ª.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:

- relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;
- relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonché - per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione dei corrispondenti C.C.N.L. 9 settembre 1976 e 10 gennaio 1978 - il passaggio da commesso di 2ª a commesso di 1ª;
- relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica - con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia - purché comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.

Art. 121

Ai fini del conseguimento degli automatismi di cui all'art. 119, il lavoratore deve aver riportato per gli ultimi tre anni classifiche non inferiori a quella di "normale".

Dal computo dell'anzianità valida ai fini degli automatismi in parola restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

Gli effetti degli automatismi suddetti decorrono dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturino i relativi requisiti.

Art. 122

Le progressioni di carriera conseguenti agli automatismi attribuiti, a far tempo dal 1° gennaio 1973, per effetto di contratti collettivi nazionali o integrativi aziendali, non comportano, di per sè, modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento gerarchico aziendale.

Il lavoratore può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti espletabili in base all'inquadramento originario, sia in quelli espletabili in base ai successivi inquadramenti progressivamente conseguiti per effetto degli automatismi stessi.

Art. 123

I lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3 ° livello retributivo della 3ª area professionale, in servizio alla data del 12 luglio 1995, che abbiano maturato 10 anni di anzianità nel rispettivo livello, hanno diritto ad un assegno mensile per anzianità, dal 1° gennaio 1995, di L. 38.500 ove ricorrano le seguenti condizioni:

- per l'appartenente al 2° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120 e non abbia comunque diritto ad ulteriori automatismi;
- per l'appartenente al 3° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120, ovvero abbia conseguito tale inquadramento per iniziativa dell'Azienda prima del 1° gennaio 1975, o infine non abbia beneficiato di alcuno degli automatismi o avanzamenti sostitutivi predetti.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini di detto assegno restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

L'assegno compete dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

L'assegno mensile resta assorbito ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente all'inquadramento, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l' assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa

denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

Nota di collegamento: *La previsione di cui all'art. 123 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le previsioni di cui all'art. 8 delle Disposizioni particolari.*

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

DECRETO-LEGGE 22 ottobre 2016, n. 193

Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili. (16G00209)

Vigente al: 18-12-2018

Capo I
Misure urgenti in materia di riscossione

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77, 81 e 87 della Costituzione;
Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni;
Ritenuta la straordinaria necessita' e urgenza per le esigenze di finanza pubblica e per il corretto rapporto tra fisco e contribuente di ottimizzare l'attivita' di riscossione adottando disposizioni per la soppressione di Equitalia e per adeguare l'organizzazione dell'Agenzia delle entrate anche al fine di garantire l'effettivita' del gettito delle entrate e l'incremento del livello di adempimento spontaneo degli obblighi tributari e per i fini di cui all'articolo 4, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), e all'articolo 81, comma 1, della Costituzione;
Tenuto conto altresi', per le misure da adottare per le predette urgenti finalita', del contenuto del rapporto Italia - Amministrazione fiscale dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), pubblico il 19 luglio 2016 e, in particolare, del capitolo 6, rubricato «riscossione coattiva delle imposte: problemi specifici identificati»;
Considerata la straordinaria necessita' ed urgenza di riaprire i termini della procedura di collaborazione volontaria nonche' di prevedere misure di contrasto all'evasione fiscale;
Considerata la straordinaria necessita' ed urgenza di procedere alla revisione della disciplina di alcuni adempimenti tributari che risultino di scarsa utilita' all'amministrazione finanziaria ai fini dell'attivita' di controllo o di accertamento, o comunque non conformi al principio di proporzionalita';
Considerata la straordinaria necessita' ed urgenza di prevedere misure di finanziamento di spese collegate ad esigenze indifferibili;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 ottobre 2016;
Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto-legge:

Art. 1

Disposizioni in materia di soppressione di Equitalia e di patrocinio dell'Avvocatura dello Stato

1. A decorrere dal 1° luglio 2017 le societa' del Gruppo Equitalia sono sciolte, a esclusione della societa' di cui alla lettera b) del comma 11, che svolge funzioni diverse dalla riscossione. Le stesse sono cancellate d'ufficio dal registro delle imprese ed estinte, senza che sia esperita alcuna procedura di liquidazione. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto e' fatto divieto alle societa' di cui al presente comma di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia di contratto di lavoro subordinato.

2. Dalla data di cui al comma 1, l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale, di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e' attribuito all'Agenzia delle entrate di cui all'articolo 62 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ed e' svolto dall'ente strumentale di cui al comma 3.

3. Al fine di garantire la continuita' e la funzionalita' delle attivita' di riscossione, e' istituito, a far data dal 1° luglio 2017, un ente pubblico economico, denominato «Agenzia delle entrate-Riscossione», ente strumentale dell'Agenzia delle entrate sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministro dell'economia e delle finanze. L'Agenzia delle entrate provvede a monitorare costantemente l'attivita' dell'Agenzia delle entrate-Riscossione, secondo principi di trasparenza e pubblicita'. L'ente subentra, a titolo universale, nei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, delle societa' del Gruppo Equitalia di cui al comma 1 e assume la qualifica di agente della riscossione con i poteri e secondo le disposizioni di cui al titolo I, capo II, e al titolo II, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602. L'ente puo' anche svolgere le attivita' di riscossione delle entrate tributarie o patrimoniali delle amministrazioni locali, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle societa' di riscossione, e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 17, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46, delle societa' da esse partecipate. L'ente ha autonomia organizzativa, patrimoniale, contabile e di gestione. Sono organi dell'ente il presidente, il comitato di gestione e il collegio dei revisori dei conti, il cui presidente e' scelto tra i magistrati della Corte dei conti.

4. Il comitato di gestione e' composto dal direttore dell'Agenzia delle entrate, che e' il presidente dell'ente, e da due componenti nominati dall'Agenzia medesima tra i propri dirigenti. Ai componenti del comitato di gestione non spetta alcun compenso, indennita' o rimborso spese.

5. Lo statuto e' approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze. Lo statuto disciplina le funzioni e le competenze degli organi, indica le entrate dell'ente, stabilendo i criteri concernenti la determinazione dei corrispettivi per i servizi prestati a soggetti pubblici o privati, incluse le amministrazioni statali, al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario dell'attivita', anche nella prospettiva di un nuovo modello di remunerazione dell'agente della riscossione. Lo statuto disciplina i casi e le procedure, anche telematiche, di consultazione pubblica sugli atti di rilevanza generale, altresi' promuovendo la partecipazione dei soggetti interessati. Il comitato di gestione, su proposta del presidente, delibera le modifiche allo statuto e gli atti di carattere generale che disciplinano l'organizzazione e il funzionamento dell'ente, i bilanci preventivi e consuntivi, i piani aziendali e le spese che impegnano il bilancio dell'ente per importi superiori al limite

fissato dallo statuto. Il comitato di gestione delibera altresi' il piano triennale per la razionalizzazione delle attivita' di riscossione e gli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica finalizzati alla riduzione delle spese di gestione e di personale. Nel rapporto con i contribuenti l'ente si conforma ai principi dello statuto dei diritti del contribuente, di cui alla legge 27 luglio 2000, n. 212, con particolare riferimento ai principi di trasparenza, leale collaborazione e tutela dell'affidamento e della buona fede, nonche' agli obiettivi individuati dall'articolo 6 della legge 11 marzo 2014, n. 23, in materia di cooperazione rafforzata, riduzione degli adempimenti, assistenza e tutoraggio del contribuente. L'ente opera nel rispetto dei principi di legalita' e imparzialita', con criteri di efficienza gestionale, economicita' dell'attivita' ed efficacia dell'azione, nel perseguimento degli obiettivi stabiliti nell'atto aggiuntivo di cui al comma 13 e garantendo la massima trasparenza degli obiettivi stessi, dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti. Agli atti a carattere generale indicati nell'atto aggiuntivo di cui al comma 13, e al piano triennale per la razionalizzazione delle attivita' di riscossione si applica l'articolo 60 del decreto legislativo n. 300 del 1999.

5-bis. I bilanci preventivi e consuntivi dell'ente sono redatti secondo le previsioni del decreto legislativo 18 agosto 2015, n. 139, e sono trasmessi per l'approvazione al Ministero dell'economia e delle finanze; si applicano le disposizioni dell'articolo 2 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 novembre 1998, n. 439.

6. Salvo quanto previsto dal presente decreto, l'Agenzia delle entrate-Riscossione e' sottoposta alle disposizioni del codice civile e delle altre leggi relative alle persone giuridiche private. Ai fini dello svolgimento della propria attivita' e' autorizzata ad utilizzare anticipazioni di cassa.

6-bis. I risparmi di spesa conseguiti a seguito dell'applicazione delle norme che prevedono riduzioni di spesa per le amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione sono versati dall'ente di cui al comma 3 ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato nei limiti del risultato d'esercizio dell'ente stesso.

7. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 159. Per l'anno 2017, sono validi i costi determinati, approvati e pubblicati da Equitalia S.p.A., ai sensi del citato articolo 9.

8. L'ente e' autorizzato ad avvalersi del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 43 del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato, di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611, fatte salve le ipotesi di conflitto e comunque su base convenzionale. Lo stesso ente puo' altresi' avvalersi, sulla base di specifici criteri definiti negli atti di carattere generale deliberati ai sensi del comma 5 del presente articolo, di avvocati del libero foro, nel rispetto delle previsioni di cui agli articoli 4 e 17 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, ovvero puo' avvalersi ed essere rappresentato, davanti al tribunale e al giudice di pace, da propri dipendenti delegati, che possono stare in giudizio personalmente; in ogni caso, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, l'Avvocatura dello Stato, sentito l'ente, puo' assumere direttamente la trattazione della causa. Per il patrocinio davanti alle commissioni tributarie continua ad applicarsi l'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546. ***((Per la tutela dell'integrita' dei bilanci pubblici e delle entrate degli enti territoriali, nonche' nel rispetto delle disposizioni contenute***

nel decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le funzioni e le attivita' di supporto propedeutiche all'accertamento e alla riscossione delle entrate degli enti locali e delle societa' da essi partecipate sono affidate a soggetti iscritti all'albo previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446)).

8-bis. Gli enti vigilati dal Ministero della salute sono autorizzati ad avvalersi del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 43 del testo unico di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.

9. Tenuto conto della specificita' delle funzioni proprie della riscossione fiscale e delle competenze tecniche necessarie al loro svolgimento, per assicurarle senza soluzione di continuita', a decorrere dalla data di cui al comma 1 il personale delle societa' del Gruppo Equitalia con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fino a scadenza, in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto, senza soluzione di continuita' e con la garanzia della conservazione della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data del trasferimento, e' trasferito all'ente pubblico economico di cui al comma 3, ferma restando la ricognizione delle competenze possedute, ai fini di una collocazione organizzativa coerente e funzionale alle esigenze dello stesso ente. A tale personale si applica l'articolo 2112 del codice civile.

9-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le modalita' di utilizzazione, a decorrere dal 1° luglio 2017, delle risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377 ***((, per l'armonizzazione della disciplina previdenziale del personale proveniente dal gruppo Equitalia con quella dell'assicurazione generale obbligatoria sulla base dei principi e dei criteri direttivi indicati nella legge 8 agosto 1995, n. 335.))***.

10. COMMA SOPPRESSO DALLA L. 1 DICEMBRE 2016, N. 225.

11. Entro la data di cui al comma 1:

a) l'Agenzia delle entrate acquista, al valore nominale, le azioni di Equitalia S.p.A., detenute, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del citato decreto-legge n. 203 del 2005, e successive modificazioni, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale;

b) le azioni di Equitalia Giustizia S.p.A., detenute da Equitalia S.p.A., sono cedute a titolo gratuito al Ministero dell'economia e delle finanze. La predetta societa' Equitalia Giustizia Spa continua a svolgere le funzioni diverse dalla riscossione e, in particolare, quelle di cui al decreto-legge 16 settembre 2008, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2008, n. 181, e all'articolo 61, comma 23, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

c) gli organi societari delle societa' di cui al comma 1 deliberano i bilanci finali di chiusura, corredati delle relazioni di legge, che sono trasmessi per l'approvazione al Ministero dell'economia e delle finanze. Ai componenti degli organi delle societa' soppresse sono corrisposti compensi, indennita' ed altri emolumenti solo fino alla data di soppressione. Per gli adempimenti successivi relativi al presente comma, ai predetti componenti spetta esclusivamente, ove dovuto, il rimborso delle spese sostenute nella misura prevista dal rispettivo ordinamento.

11-bis. Entro centoventi giorni dalla data dello scioglimento delle societa' di cui al comma 1, gli organi dell'ente previsto dal comma 3 deliberano i bilanci finali delle stesse societa', corredati delle relazioni di legge. Tali bilanci sono trasmessi per l'approvazione al Ministero dell'economia e delle finanze; si applicano le disposizioni dell'articolo 2 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 novembre 1998, n. 439. Ai componenti degli organi delle predette societa' sono corrisposti compensi, indennita' e altri emolumenti esclusivamente fino alla data dello scioglimento.

11-ter. Le societa' di cui al comma 1 redigono i bilanci relativi all'esercizio 2016 e quelli indicati al comma 11-bis secondo le previsioni del decreto legislativo 18 agosto 2015, n. 136.

12. Le operazioni di cui al comma 11 sono esenti da imposizione fiscale.

13. Il Ministro dell'economia e delle finanze e il direttore dell'Agenzia delle entrate, presidente dell'ente, stipulano annualmente un atto aggiuntivo alla convenzione di cui all'articolo 59 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, per individuare:

a) i servizi dovuti;

b) le risorse disponibili;

c) le strategie per la riscossione dei crediti tributari, con particolare riferimento alla definizione delle priorita', mediante un approccio orientato al risultato piuttosto che al processo;

d) gli obiettivi quantitativi da raggiungere in termini di economicita' della gestione, soddisfazione dei contribuenti per i servizi prestati, e ammontare delle entrate erariali riscosse, anche mediante azioni di prevenzione e contrasto dell'evasione ed elusione fiscale;

e) gli indicatori e le modalita' di verifica del conseguimento degli obiettivi di cui alla lettera d);

f) le modalita' di vigilanza sull'operato dell'ente ***((da parte del Ministero dell'economia e delle finanze))***, anche in relazione alla garanzia della trasparenza, dell'imparzialita' e della correttezza nell'applicazione delle norme, con particolare riguardo ai rapporti con i contribuenti;

g) la gestione della funzione della riscossione con modalita' organizzative flessibili, che tengano conto della necessita' di specializzazioni tecnico-professionali, mediante raggruppamenti per tipologia di contribuenti, ovvero sulla base di altri criteri oggettivi preventivamente definiti, e finalizzati ad ottimizzare il risultato economico della medesima riscossione;

h) la tipologia di comunicazioni e informazioni preventive volte ad evitare aggravi moratori per i contribuenti, ed a migliorarne il rapporto con l'amministrazione fiscale, in attuazione della legge 27 luglio 2000, n. 212, anche mediante l'istituzione di uno sportello unico telematico per l'assistenza e l'erogazione di servizi, secondo criteri di trasparenza che consentano al contribuente anche di individuare con certezza il debito originario.

13-bis. Lo schema dell'atto aggiuntivo di cui al comma 13 e' trasmesso alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Le Commissioni possono chiedere al Presidente della rispettiva Camera di prorogare di venti giorni il termine per l'espressione del parere, qualora cio' si renda necessario per la complessita' della materia. Decorso il termine previsto per l'espressione del parere o quello eventualmente prorogato, l'atto aggiuntivo puo' essere comunque stipulato.

14. Costituisce risultato particolarmente negativo della gestione, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo n. 300 del 1999, il mancato raggiungimento, da parte dell'ente di cui al comma 3, degli obiettivi stabiliti nell'atto aggiuntivo di cui al comma 13, non attribuibile a fattori eccezionali o comunque non tempestivamente segnalati al Ministero dell'economia e delle finanze, per consentire l'adozione dei necessari correttivi.

14-bis. Il soggetto preposto alla riscossione nazionale redige una relazione annuale sui risultati conseguiti in materia di riscossione, esponendo distintamente i dati concernenti i carichi di ruolo ad esso affidati, l'ammontare delle somme riscosse e i crediti ancora da riscuotere, nonche' le quote di credito divenute inesigibili. La relazione contiene anche una nota illustrativa concernente le

procedure di riscossione che hanno condotto ai risultati conseguiti, evidenziando in particolare le ragioni della mancata riscossione dei carichi di ruolo affidati. La relazione, anche ai fini della predisposizione del rapporto di cui all'articolo 10-bis.1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e' trasmessa all'Agenzia delle entrate e al Ministero dell'economia e delle finanze, ai fini dell'individuazione, nell'ambito dell'atto aggiuntivo di cui al comma 13 del presente articolo, delle metodologie e procedure di riscossione piu' proficue in termini di economicita' della gestione e di recupero dei carichi di ruolo non riscossi.

15. Fino alla data di cui al comma 1, l'attivita' di riscossione prosegue nel regime giuridico vigente. In sede di prima applicazione, entro il 30 aprile 2017, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, l'Amministratore delegato di Equitalia S.p.A. e' nominato commissario straordinario per gli adempimenti propedeutici all'istituzione dell'ente di cui al comma 3, per l'elaborazione dello statuto ai fini di cui al comma 5 e per la vigilanza e la gestione della fase transitoria.

16. I riferimenti contenuti in norme vigenti agli ex concessionari del servizio nazionale della riscossione e agli agenti della riscossione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, si intendono riferiti, in quanto compatibili, all'agenzia di cui al comma 3 del presente articolo.

16-bis. Al fine di garantire le competenze necessarie ai concessionari della gestione dei servizi della pubblica amministrazione, all'articolo 6, numero 9-bis), della legge 22 dicembre 1957, n. 1293, dopo le parole: "dall'assegnazione" sono inserite le seguenti: "o dal rinnovo" e dopo le parole: "corsi di formazione" sono inserite le seguenti: ", anche in modalita' a distanza,".

DECRETO LEGISLATIVO 24 settembre 2015, n. 159

Misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione, in attuazione dell'articolo 3, comma 1, lettera a), della legge 11 marzo 2014, n. 23. (15G00170)
(GU n.233 del 7-10-2015 - Suppl. Ordinario n. 55)

Vigente al: 22-10-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Vista la legge 11 marzo 2014, n. 23, recante delega al Governo per un sistema fiscale piu' equo, trasparente ed orientato alla crescita;
Visti in particolare i seguenti articoli della predetta legge n. 23 del 2014:
articolo 1, comma 1, lettera d), ai sensi del quale il Governo è delegato ad adottare decreti legislativi recanti la revisione del sistema fiscale, avendo cura di attuare il principio della tendenziale generalizzazione del meccanismo della compensazione tra crediti d'imposta spettanti al contribuente e debiti tributari a suo carico;
articolo 3, comma 1, lettera a), ai sensi del quale il Governo è delegato ad introdurre, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di semplificazione e riduzione degli adempimenti, di certezza del diritto nonché di uniformità e chiarezza nella definizione delle situazioni giuridiche soggettive attive e passive dei contribuenti e delle funzioni e dei procedimenti amministrativi, norme dirette ad attuare una complessiva razionalizzazione e sistematizzazione della disciplina dell'attuazione e dell'accertamento relativa alla generalità dei tributi;
articolo 6, comma 5, ai sensi del quale il Governo è delegato ad introdurre, disposizioni volte ad ampliare l'ambito applicativo dell'istituto della rateizzazione dei debiti tributari, in coerenza con la finalità della lotta all'evasione fiscale e contributiva e con quella di garantire la certezza, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di riscossione, in particolare:
a) semplificando gli adempimenti amministrativi e patrimoniali a carico dei contribuenti che intendono avvalersi del predetto istituto;
b) consentendo al contribuente, anche ove la riscossione del debito sia concentrata nell'atto di accertamento, di attivare meccanismi automatici previsti dalla legge per la concessione della dilazione del pagamento prima dell'affidamento in carico all'agente della riscossione, ove ricorrano specifiche evidenze che dimostrino una temporanea situazione di obiettiva difficoltà, eliminando le differenze tra la rateizzazione conseguente all'utilizzo di istituti deflativi del contenzioso, ivi inclusa la conciliazione giudiziale, e la rateizzazione delle somme richieste in conseguenza di comunicazioni di irregolarità inviate ai contribuenti a seguito della liquidazione delle dichiarazioni o dei controlli formali;
c) procedendo ad una complessiva armonizzazione e omogeneizzazione delle norme in materia di rateizzazione dei debiti tributari, a tal fine anche riducendo il divario, comunque a favore del contribuente, tra il numero delle rate concesse a seguito di riscossione sui carichi di ruolo e numero delle rate previste nel caso di altre forme di rateizzazione;
d) procedendo ad una revisione della disciplina sanzionatoria,

a tal fine prevedendo che ritardi di breve durata nel pagamento di una rata, ovvero errori di limitata entità nel versamento delle rate, non comportino l'automatica decadenza dal beneficio della rateizzazione;

articolo 9, comma 1, lettera l), che, al fine del rafforzamento dei controlli, delega il Governo ad introdurre norme per rafforzare il controllo e gli indirizzi strategico-programmatici del Ministero dell'economia e delle finanze sulla società Equitalia;

articolo 10, comma 1, lettera e), ai sensi del quale il Governo è delegato, fra l'altro, ad introdurre, norme per l'accrescimento dell'efficienza nell'esercizio dei poteri di riscossione delle entrate, secondo il principio del contemperamento delle esigenze di efficacia della riscossione con i diritti del contribuente;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 26 giugno 2015;

Visti i pareri delle Commissioni VI Finanze della Camera dei deputati e 6ª Finanze e tesoro del Senato della Repubblica del 4 agosto 2015, delle Commissioni V Bilancio, tesoro e programmazione della Camera dei deputati e 5ª Bilancio del Senato della Repubblica del 5 agosto 2015;

Visto l'articolo 1, comma 7, della citata legge n. 23 del 2014, secondo cui qualora il Governo non intenda conformarsi ai pareri parlamentari trasmette nuovamente i testi alle Camere;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Acquisiti i pareri definitivi delle competenti Commissioni parlamentari ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della citata legge n. 23 del 2014;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri adottata nella riunione del 22 settembre 2015;

Su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Sospensione legale della riscossione

1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 538:

1) nel primo periodo, le parole: "entro novanta" sono sostituite dalle seguenti: "a pena di decadenza entro sessanta";

2) la lettera f) è soppressa;

b) al comma 539:

1) il secondo periodo è sostituito dal seguente: "L'ente creditore, tramite apposito canale telematico, a mezzo posta elettronica certificata oppure a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunica al debitore l'esito dell'esame della dichiarazione, dando altresì comunicazione al concessionario del provvedimento di sospensione o sgravio ovvero conferma della legittimità del debito iscritto a ruolo.";

2) dopo il secondo periodo è aggiunto il seguente: "Fino a tale momento resta sospeso il termine di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.";

c) dopo il comma 539 è inserito il seguente: "539-bis. La reiterazione della dichiarazione di cui al comma 538 non è ammessa e, in ogni caso, non comporta la sospensione delle iniziative

finalizzate alla riscossione.";

d) al comma 540, dopo l'ultimo periodo è inserito il seguente: "L'annullamento non opera in presenza di motivi diversi da quelli elencati al comma 538 ovvero nei casi di sospensione giudiziale o amministrativa o di sentenza non definitiva di annullamento del credito,".

2. All'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: ", fatto salvo il diritto del debitore di dimostrare, con apposita documentazione rilasciata ai sensi del comma 1-bis, l'avvenuto pagamento delle somme dovute ovvero lo sgravio totale riconosciuto dall'ente creditore" sono soppresse;

b) i commi 1-bis, secondo periodo, 1-ter e 1-quater sono abrogati.

Art. 2

Rateazione delle somme dovute a seguito dell'attività di controllo e accertamento dell'Agenzia delle entrate

1. L'articolo 3-bis del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462, è sostituto dal seguente:

"Art. 3-bis (Rateazione delle somme dovute). - 1. Le somme dovute ai sensi dell'articolo 2, comma 2, e dell'articolo 3, comma 1, possono essere versate in un numero massimo di otto rate trimestrali di pari importo, ovvero, se superiori a cinquemila euro, in un numero massimo di venti rate trimestrali di pari importo.

2. L'importo della prima rata deve essere versato entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione. Sull'importo delle rate successive sono dovuti gli interessi, calcolati dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di elaborazione della comunicazione. Le rate trimestrali nelle quali il pagamento è dilazionato scadono l'ultimo giorno di ciascun trimestre.

3. In caso di inadempimento nei pagamenti rateali si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano anche alle somme da versare a seguito del ricevimento della comunicazione prevista dall'articolo 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, relativamente ai redditi soggetti a tassazione separata.".

2. L'articolo 8 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, è sostituito dal seguente:

"Art. 8 (Adempimenti successivi). - 1. Il versamento delle somme dovute per effetto dell'accertamento con adesione è eseguito entro venti giorni dalla redazione dell'atto di cui all'articolo 7.

2. Le somme dovute possono essere versate anche ratealmente in un massimo di otto rate trimestrali di pari importo o in un massimo di sedici rate trimestrali se le somme dovute superano i cinquantamila euro. L'importo della prima rata è versato entro il termine indicato nel comma 1. Le rate successive alla prima devono essere versate entro l'ultimo giorno di ciascun trimestre. Sull'importo delle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi calcolati dal giorno successivo al termine di versamento della prima rata.

3. Entro dieci giorni dal versamento dell'intero importo o di quello della prima rata il contribuente fa pervenire all'ufficio la quietanza dell'avvenuto pagamento. L'ufficio rilascia al contribuente copia dell'atto di accertamento con adesione.

4. Per le modalità di versamento delle somme dovute si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15-bis. In caso di inadempimento nei pagamenti rateali si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.".

3. All'articolo 15 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) le parole: "nell'articolo 71" sono sostituite dalle seguenti: "negli articoli 71 e 72";

2) le parole: "nell'articolo 50" sono sostituite dalle seguenti: "negli articoli 50 e 51";

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Si applicano le disposizioni degli articoli 2, commi 3, 4 e 5, ultimo periodo, e 8, commi 2, 3 e 4.";

c) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente: "2-bis.1 Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche nei casi in cui il contribuente rinunci a impugnare l'avviso di liquidazione emesso a seguito della decadenza dalle agevolazioni indicate nella Nota II bis) dell'articolo 1, della Parte I, della Tariffa I allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 131, e nell'articolo 2, comma 4-bis, del decreto-legge 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2010, n. 25.".

4. Dopo l'articolo 15 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, è inserito il seguente:

"Art. 15-bis (Modalità di pagamento). - 1. Il pagamento delle somme dovute ai sensi degli articoli 8 e 15 si esegue mediante versamento unitario di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, secondo le modalità stabilite dall'articolo 19 del medesimo decreto, fatte salve le ipotesi in cui siano previste altre modalità di pagamento in ragione della tipologia di tributo.

2. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze possono essere stabilite ulteriori modalità di versamento.".

Art. 3

Inadempimenti nei pagamenti delle somme dovute a seguito dell'attività di controllo dell'Agenzia delle entrate

1. Dopo l'articolo 15-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, è inserito il seguente:

"Art. 15-ter (Inadempimenti nei pagamenti delle somme dovute a seguito dell'attività di controllo dell'Agenzia delle entrate). - 1. In caso di rateazione ai sensi dell'articolo 3-bis del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462, il mancato pagamento della prima rata entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione, ovvero di una delle rate diverse dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva, comporta la decadenza dal beneficio della rateazione e l'iscrizione a ruolo dei residui importi dovuti a titolo di imposta, interessi e sanzioni in misura piena.

2. In caso di rateazione ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, il mancato pagamento di una delle rate diverse dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva comporta la decadenza dal beneficio della rateazione e l'iscrizione a ruolo dei residui importi dovuti a titolo di imposta, interessi e sanzioni, nonché della sanzione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471, aumentata della metà e applicata sul residuo importo dovuto a titolo di imposta.

3. È esclusa la decadenza in caso di lieve inadempimento dovuto a:

a) insufficiente versamento della rata, per una frazione non superiore al 3 per cento e, in ogni caso, a diecimila euro;

b) tardivo versamento della prima rata, non superiore a sette giorni.

4. La disposizione di cui al comma 3 si applica anche con riguardo a:

a) versamento in unica soluzione delle somme dovute ai sensi dell'articolo 2, comma 2, e dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462;

b) versamento in unica soluzione o della prima rata delle somme dovute ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218.

5. Nei casi previsti dal comma 3, nonché in caso di tardivo pagamento di una rata diversa dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva, si procede all'iscrizione a ruolo dell'eventuale frazione non pagata, della sanzione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471, commisurata all'importo non pagato o pagato in ritardo, e dei relativi interessi.

6. L'iscrizione a ruolo di cui al comma 5 non è eseguita se il contribuente si avvale del ravvedimento di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, entro il termine di pagamento della rata successiva ovvero, in caso di ultima rata o di versamento in unica soluzione, entro 90 giorni dalla scadenza.".

Art. 4

Termini per la notifica della cartella di pagamento. Casi particolari

1. All'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera c) è aggiunta la seguente: "c-bis) del terzo anno successivo a quello di scadenza dell'ultima rata del piano di rateazione per le somme dovute a seguito degli inadempimenti di cui all'articolo 15-ter.";

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1-bis. In deroga alle disposizioni del comma 1, il concessionario notifica la cartella di pagamento, a pena di decadenza:

a) per i crediti anteriori alla data di pubblicazione del ricorso per l'ammissione al concordato preventivo nel registro delle imprese, non ancora iscritti a ruolo, entro il 31 dicembre del terzo anno successivo:

1) alla pubblicazione del decreto che revoca l'ammissione al concordato preventivo ovvero ne dichiara la mancata approvazione ai sensi degli articoli 173 e 179 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2) alla pubblicazione della sentenza che dichiara la risoluzione o l'annullamento del concordato preventivo ai sensi del combinato disposto degli articoli 186, 137 e 138 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

b) per i crediti rientranti nell'accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'articolo 182-bis del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non ancora iscritti a ruolo alla data di presentazione della proposta di transazione fiscale di cui all'articolo 182-ter, sesto comma, del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, entro il 31 dicembre del terzo anno successivo alla scadenza del termine di cui al settimo comma dell'articolo 182-ter del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero alla pubblicazione della sentenza che dichiara l'annullamento dell'accordo;

c) per i crediti non ancora iscritti a ruolo, anteriori alla data di pubblicazione della proposta di accordo di composizione della crisi da sovraindebitamento o della proposta di piano del consumatore, entro il 31 dicembre del terzo anno successivo:

1) alla pubblicazione del decreto che dichiara la risoluzione o l'annullamento dell'accordo di composizione della crisi da sovraindebitamento, ai sensi dell'articolo 14 della legge 27

gennaio 2012, n. 3, ovvero la cessazione degli effetti dell'accordo, ai sensi dell'articolo 11, comma 5, o dell'articolo 12, comma 4, della medesima legge n. 3 del 2012;

2) alla pubblicazione del decreto che revoca o dichiara la cessazione degli effetti del piano del consumatore, ai sensi dell'articolo 11, comma 5, e dell'articolo 12-ter, comma 4, della legge n. 3 del 2012.

1-ter. Se successivamente alla chiusura delle procedure di cui alle lettere a) e b) del comma 1-bis viene dichiarato il fallimento del debitore, il concessionario procede all'insinuazione al passivo ai sensi dell'articolo 87, comma 2, senza necessità di notificare la cartella di pagamento.".

Art. 5

Concentrazione della riscossione nell'accertamento

1. All'articolo 29 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettera b), primo periodo, le parole: "decorsi sessanta giorni dalla notifica" sono sostituite dalle seguenti: "decorso il termine utile per la proposizione del ricorso";

b) al comma 1, lettera b), secondo periodo, dopo le parole: "ogni altra azione prevista dalle norme ordinarie a tutela del creditore.", è inserito il seguente periodo: "La predetta sospensione non opera in caso di accertamenti definitivi, anche in seguito a giudicato, nonché in caso di recupero di somme derivanti da decadenza dalla rateazione.";

c) al comma 1, lettera b), ultimo periodo, le parole: "con raccomandata semplice spedita all'indirizzo presso il quale è stato notificato l'atto di cui alla lettera a)" sono sostituite dalle seguenti: "con raccomandata semplice o posta elettronica";

d) al comma 1, lettera e), l'ultimo periodo: "L'espropriazione forzata, in ogni caso, è avviata, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello in cui l'accertamento è divenuto definitivo;" è soppresso.

Art. 6

Sospensione della riscossione - Sgravio -
Commutazione dell'atto di irrogazione

1. L'articolo 1 della legge 11 ottobre 1995, n. 423, è sostituito dal seguente:

"Art. 1. - 1. La riscossione delle sanzioni pecuniarie previste dalle leggi d'imposta in caso di omesso, ritardato o insufficiente versamento è sospesa nei confronti del contribuente e del sostituto d'imposta qualora la violazione consegua alla condotta illecita, penalmente rilevante, di dottori commercialisti, ragionieri, consulenti del lavoro, avvocati, notai e altri professionisti, in dipendenza del loro mandato professionale.

2. La sospensione è disposta dall'ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente competente in base al domicilio fiscale del contribuente o del sostituto d'imposta, che provvede su istanza degli stessi, da presentare unitamente alla copia della denuncia del fatto illecito all'autorità giudiziaria o ad un ufficiale di polizia giudiziaria e sempre che il contribuente dimostri di aver provvisto il professionista delle somme necessarie al versamento omesso, ritardato o insufficiente.

3. Se il giudizio penale si conclude con un provvedimento definitivo di condanna o di applicazione della pena su richiesta

delle parti, l'ufficio di cui al comma 2 annulla le sanzioni a carico del contribuente e provvede ad irrogarle a carico del professionista ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472.

4. Se il giudizio penale si conclude con un provvedimento definitivo di non luogo a procedere ai sensi dell'articolo 425 del codice di procedura penale per motivi di natura processuale o per intervenuta estinzione del reato ovvero con un provvedimento definitivo di non doversi procedere ai sensi dell'articolo 529 del medesimo codice, la sospensione delle sanzioni non perde efficacia se il contribuente dimostra di aver promosso azione civile entro tre mesi dal deposito del provvedimento, fornendone prova all'ufficio di cui al comma 2. In tale ipotesi, se il giudizio civile si conclude con un provvedimento definitivo di condanna, l'ufficio annulla le sanzioni a carico del contribuente e provvede all'irrogazione a carico del professionista ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472.

5. Se il giudizio penale si conclude con un provvedimento definitivo di assoluzione ovvero, nei casi di cui al comma 4, il contribuente non promuove l'azione civile nei confronti del professionista o, laddove promossa, il giudizio civile si conclude con un provvedimento definitivo di rigetto, l'ufficio revoca la sospensione e procede alla riscossione delle sanzioni a carico del contribuente.

6. I termini di prescrizione e di decadenza previsti per la irrogazione delle sanzioni e per la loro riscossione sono sospesi fino al 31 dicembre dell'anno successivo alla data in cui è divenuto definitivo il provvedimento che conclude il giudizio penale a carico del professionista o il giudizio civile promosso nei suoi confronti ai sensi del comma 4. La parte che vi ha interesse ne dà notizia all'ufficio di cui al comma 2 entro sessanta giorni dalla suddetta data.

7. In presenza dei presupposti di cui al comma 1, nei confronti dei contribuenti e dei sostituti d'imposta per i quali sussistono comprovate difficoltà di ordine economico, l'ufficio competente per territorio puo' disporre la sospensione della riscossione del tributo il cui versamento risulta omesso, ritardato o insufficiente e dei relativi interessi per i due anni successivi alla scadenza del pagamento, nonché, alla fine del biennio, la dilazione in dieci rate dello stesso carico. La sospensione e la rateazione sono disposte previo rilascio di apposita garanzia nelle forme di cui all'articolo 38-bis, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, e successive modificazioni, e di durata corrispondente al periodo dell'agevolazione concessa. Sono dovuti gli interessi indicati dall'articolo 21 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, e successive modificazioni.".

Art. 7

Rateazione imposta di successione

1. L'articolo 38 del decreto legislativo 31 ottobre 1990, n. 346, è sostituito dal seguente:

"Art. 38 (Dilazione del pagamento). - 1. Il contribuente puo' eseguire il pagamento nella misura non inferiore al venti per cento dell'imposta liquidata ai sensi dell'articolo 33, nel termine di sessanta giorni da quello in cui è stato notificato l'avviso di liquidazione, e per il rimanente importo in un numero di otto rate trimestrali, ovvero, per importi superiori a ventimila euro, in un numero massimo di dodici rate trimestrali. La dilazione non è ammessa per importi inferiori a mille euro.

2. Sugli importi dilazionati sono dovuti gli interessi, calcolati

dal primo giorno successivo al pagamento del venti per cento dell'imposta liquidata ai sensi dell'articolo 33. Le rate trimestrali nelle quali il pagamento è dilazionato scadono l'ultimo giorno di ciascun trimestre.

3. Il mancato pagamento della somma pari al venti per cento dell'imposta liquidata, entro il termine di cui al comma 1, ovvero di una delle rate entro il termine di pagamento della rata successiva, comporta la decadenza dalla rateazione e l'importo dovuto, dedotto quanto versato, è iscritto a ruolo con relative sanzioni e interessi.

4. È esclusa la decadenza in caso di lieve inadempimento dovuto a:

a) insufficiente versamento della rata, per una frazione non superiore al tre per cento e, in ogni caso, a euro diecimila;

b) tardivo versamento della somma pari al venti per cento, non superiore a sette giorni.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche con riguardo al versamento in unica soluzione.

6. Si applicano i commi 5 e 6 dell'articolo 15-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.".

Art. 8

Preclusione alla autocompensazione
in presenza di debito su ruoli definitivi

1. Al comma 1 dell'articolo 31 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, alla fine del quarto periodo, dopo le parole: "da emanare entro 180 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto." è inserito il seguente: "I crediti oggetto di compensazione in misura eccedente l'importo del debito erariale iscritto a ruolo sono oggetto di rimborso al contribuente secondo la disciplina e i controlli previsti dalle singole leggi d'imposta.".

Art. 9

Oneri di funzionamento del servizio nazionale di riscossione

1. L'articolo 17 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112, è sostituito dal seguente:

"Art. 17 (Oneri di funzionamento del servizio nazionale della riscossione). - 1. Al fine di assicurare il funzionamento del servizio nazionale della riscossione, per il presidio della funzione di deterrenza e contrasto dell'evasione e per il progressivo innalzamento del tasso di adesione spontanea agli obblighi tributari, agli agenti della riscossione sono riconosciuti gli oneri di riscossione e di esecuzione commisurati ai costi per il funzionamento del servizio. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, Equitalia S.p.A., previa verifica del Ministero dell'economia e delle finanze, determina, approva e pubblica sul proprio sito web i costi da sostenere per il servizio nazionale di riscossione che, tenuto conto dell'andamento della riscossione, possono includere una quota incentivante destinata al miglioramento delle condizioni di funzionamento della struttura e dei risultati complessivi della gestione, misurabile sulla base di parametri, attinenti all'incremento della qualità e della produttività dell'attività, nonché della finalità di efficientamento e razionalizzazione del servizio. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze sono individuati i criteri e i parametri per la determinazione dei costi e quelli in relazione ai quali si possono modificare in diminuzione le quote percentuali di cui al comma 2, all'esito della verifica sulla qualità e produttività dell'attività, nonché dei risultati raggiunti in termini di efficientamento e razionalizzazione del

servizio, anche rimodulando le quote di cui alle lettere b), c) e d) dello stesso comma 2 in funzione dell'attività effettivamente svolta.

2. Gli oneri di riscossione e di esecuzione previsti dal comma 1 sono ripartiti in:

a) una quota, denominata oneri di riscossione a carico del debitore, pari:

1) all'uno per cento, in caso di riscossione spontanea effettuata ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46;

2) al tre per cento delle somme iscritte a ruolo riscosse, in caso di pagamento entro il sessantesimo giorno dalla notifica della cartella;

3) al sei per cento delle somme iscritte a ruolo e dei relativi interessi di mora riscossi, in caso di pagamento oltre tale termine;

b) una quota, denominata spese esecutive, correlata all'attivazione di procedure esecutive e cautelari da parte degli agenti della riscossione, a carico del debitore, nella misura fissata con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, che individua anche le tipologie di spesa oggetto di rimborso;

c) una quota, a carico del debitore, correlata alla notifica della cartella di pagamento e degli altri atti della riscossione, da determinare con il decreto di cui alla lettera b);

d) una quota, a carico dell'ente che si avvale degli agenti della riscossione, in caso di emanazione da parte dell'ente medesimo di un provvedimento che riconosce in tutto o in parte non dovute le somme affidate, nella misura determinata con il decreto di cui alla lettera b);

e) una quota, a carico degli enti che si avvalgono degli agenti della riscossione, pari al 3 per cento delle somme riscosse entro il sessantesimo giorno dalla notifica della cartella.

3. Il rimborso della quota denominata spese esecutive di cui al comma 2, lettera b), maturate nel corso di ciascun anno solare, se richiesto agli Enti creditori entro il 30 marzo dell'anno successivo, è erogato entro il 30 giugno dello stesso anno. Il diniego, a titolo definitivo, del discarico della quota per il cui recupero sono state svolte le procedure, obbliga l'Agente della riscossione a restituire all'Ente creditore, entro il decimo giorno successivo ad apposita richiesta, l'importo anticipato, maggiorato degli interessi legali. L'ammontare dei rimborsi spese riscossi dopo l'erogazione, maggiorato degli interessi legali, è riversato entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. Restano a carico degli Enti che si avvalgono degli Agenti della riscossione:

a) il cinquanta per cento della quota di cui al comma 2, lettera a), numeri 2 e 3, in caso di mancata ammissione al passivo della procedura concorsuale, ovvero di mancata riscossione nell'ambito della stessa procedura;

b) le quote di cui al comma 2, lettere b) e c), se il ruolo viene annullato per effetto di provvedimento di sgravio o in caso di definitiva inesigibilità.".

2. In caso di mancata erogazione del rimborso previsto dall'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112, come modificato dal presente decreto, resta fermo quanto disposto dal comma 6-bis dello stesso articolo 17, vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Il primo decreto previsto dall'articolo 17, comma 2, lettere b), c) e d), del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112, come modificato dal presente decreto è emanato entro il 30 ottobre 2015.

4. Per i carichi affidati all'Agente della riscossione sino al 31 dicembre 2015, resta fermo l'aggio, nella misura e secondo la ripartizione previste dall'articolo 17, del decreto legislativo 13

aprile 1999, n. 112, nel testo vigente, ai sensi dell'articolo 10, comma 13-sexies, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, alla data di entrata in vigore del presente decreto.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112 e tenuto conto dell'esigenza di garantire l'equilibrio gestionale del servizio nazionale di riscossione, anche in considerazione dei possibili effetti sull'andamento della riscossione derivanti da eventi congiunturali, l'Agenzia delle entrate, in qualità di titolare, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, della funzione della riscossione, esercitata mediante le società del Gruppo Equitalia, eroga, per il triennio 2016-2018, alla società Equitalia S.p.A., in base all'andamento dei proventi risultanti dal bilancio annuale consolidato di Gruppo, una quota, a titolo di contributo, non superiore a 40 milioni di euro per l'anno 2016, a 45 milioni di euro per l'anno 2017, e a 40 milioni di euro per l'anno 2018, a valere sulle risorse iscritte in bilancio sul capitolo della medesima Agenzia. Tale erogazione è effettuata entro il secondo mese successivo all'approvazione del bilancio.

6. All'articolo 10 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, il comma 13-quinquies è abrogato.

7. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 10

Dilazione di pagamento

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 19:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. L'agente della riscossione, su richiesta del contribuente che dichiara di versare in temporanea situazione di obiettiva difficoltà, concede la ripartizione del pagamento delle somme iscritte a ruolo, con esclusione dei diritti di notifica, fino ad un massimo di settantadue rate mensili. Nel caso in cui le somme iscritte a ruolo sono di importo superiore a cinquantamila euro, la dilazione puo' essere concessa se il contribuente documenta la temporanea situazione di obiettiva difficoltà.";

2) il comma 1-quater è sostituito dal seguente: "1-quater. Ricevuta la richiesta di rateazione, l'agente della riscossione puo' iscrivere l'ipoteca di cui all'articolo 77 o il fermo di cui all'articolo 86, solo nel caso di mancato accoglimento della richiesta, ovvero di decadenza ai sensi del comma 3. Sono fatti comunque salvi i fermi e le ipoteche già iscritti alla data di concessione della rateazione. A seguito della presentazione di tale richiesta, fatta eccezione per le somme oggetto di verifica ai sensi dell'articolo 48-bis, per le quali non puo' essere concessa la dilazione, non possono essere avviate nuove azioni esecutive sino all'eventuale rigetto della stessa e, in caso di relativo accoglimento, il pagamento della prima rata determina l'impossibilità di proseguire le procedure di recupero coattivo precedentemente avviate, a condizione che non si sia ancora tenuto l'incanto con esito positivo o non sia stata presentata istanza di assegnazione, ovvero il terzo non abbia reso dichiarazione positiva o non sia stato già emesso provvedimento di assegnazione dei crediti pignorati.";

3) al comma 3, la parola: "otto" è sostituita dalla seguente:

"cinque" e la lettera c) è sostituita dalla seguente: "c) il carico puo' essere nuovamente rateizzato se, all'atto della presentazione della richiesta, le rate scadute alla stessa data sono integralmente saldate. In tal caso, il nuovo piano di dilazione puo' essere ripartito nel numero massimo di rate non ancora scadute alla medesima data. Resta comunque fermo quanto disposto dal comma 1-quater.";

4) dopo il comma 3, è inserito il seguente: "3-bis. In caso di provvedimento amministrativo o giudiziale di sospensione totale o parziale della riscossione, emesso in relazione alle somme che costituiscono oggetto della dilazione, il debitore è autorizzato a non versare, limitatamente alle stesse, le successive rate del piano concesso. Allo scadere della sospensione, il debitore puo' richiedere il pagamento dilazionato del debito residuo, comprensivo degli interessi fissati dalla legge per il periodo di sospensione, nello stesso numero di rate non versate del piano originario, ovvero in altro numero, fino a un massimo di settantadue.";

5) al comma 4, dopo la parola: "dilazione" sono aggiunte le seguenti: "ed il relativo pagamento puo' essere effettuato anche mediante domiciliazione sul conto corrente indicato dal debitore";

b) all'articolo 39, comma 2, le parole: "; tali interessi sono riscossi mediante ruolo formato dall'ufficio che ha emesso il provvedimento di sospensione" sono soppresse.

Art. 11

Autotutela

1. All'articolo 2-quater del decreto-legge 30 settembre 1994, n. 564, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 novembre 1994, n. 656, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1-quinquies sono aggiunti i seguenti:

"1-sexies. Nei casi di annullamento o revoca parziali dell'atto il contribuente puo' avvalersi degli istituti di definizione agevolata delle sanzioni previsti per l'atto oggetto di annullamento o revoca alle medesime condizioni esistenti alla data di notifica dell'atto purchè rinunci al ricorso. In tale ultimo caso le spese del giudizio restano a carico delle parti che le hanno sostenute.

1-septies. Le disposizioni del comma 1-sexies non si applicano alla definizione agevolata prevista dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472.

1-octies. L'annullamento o la revoca parziali non sono impugnabili autonomamente.".

Art. 12

Sospensione dei termini per eventi eccezionali

1. Le disposizioni in materia di sospensione dei termini di versamento dei tributi, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, a favore dei soggetti interessati da eventi eccezionali, comportano altresì, per un corrispondente periodo di tempo, relativamente alle stesse entrate, la sospensione dei termini previsti per gli adempimenti anche processuali, nonché la sospensione dei termini di prescrizione e decadenza in materia di liquidazione, controllo, accertamento, contenzioso e riscossione a favore degli enti impositori, degli enti previdenziali e assistenziali e degli agenti della riscossione, in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, comma 3, della legge 27 luglio 2000, n. 212. Salvo diverse disposizioni, i versamenti sospesi sono effettuati entro 30 giorni dal termine del periodo di sospensione.

2. I termini di prescrizione e decadenza relativi all'attività

degli uffici degli enti impositori, degli enti previdenziali e assistenziali e degli agenti della riscossione aventi sede nei territori dei Comuni colpiti dagli eventi eccezionali, ovvero aventi sede nei territori di Comuni diversi ma riguardanti debitori aventi domicilio fiscale o sede operativa nei territori di Comuni colpiti da eventi eccezionali e per i quali è stata disposta la sospensione degli adempimenti e dei versamenti tributari, che scadono entro il 31 dicembre dell'anno o degli anni durante i quali si verifica la sospensione, sono prorogati, in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, comma 3, della legge 27 luglio 2000, n. 212, fino al 31 dicembre del secondo anno successivo alla fine del periodo di sospensione.

3. L'Agente della riscossione non procede alla notifica delle cartelle di pagamento durante il periodo di sospensione di cui al comma 1.

Art. 13

Razionalizzazione degli interessi per il versamento, la riscossione e i rimborsi di ogni tributo

1. Il tasso di interesse per il versamento, la riscossione e i rimborsi di ogni tributo, anche in ipotesi diverse da quelle previste dall'articolo 13 del decreto-legge 30 dicembre 1993, n. 557, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1994, n. 133, è determinato possibilmente in una misura unica, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, compresa nell'intervallo tra lo 0,5 per cento e il 4,5 per cento, determinata con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, viene stabilita la misura e la decorrenza dell'applicazione del tasso di cui al comma 1.

3. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 2, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alle singole leggi d'imposta e il decreto ministeriale del 21 maggio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 15 giugno 2009. Per gli interessi di mora di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, si applica il tasso individuato annualmente con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate.

4. La misura del tasso di interesse di cui al comma 1 puo' essere rideterminata annualmente con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

5. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 14

Notifica a mezzo di posta elettronica certificata

1. Al fine di potenziare la diffusione dell'utilizzo della posta elettronica certificata nell'ambito delle procedure di notifica, nell'ottica del massimo efficientamento operativo, della riduzione dei costi amministrativi e della tempestiva conoscibilità degli atti da parte del contribuente, all'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, il secondo comma è sostituito dal seguente: "La notifica della cartella puo' essere eseguita, con le modalità di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 febbraio 2005, n. 68, a mezzo posta elettronica certificata, all'indirizzo risultante dagli elenchi a tal fine previsti dalla legge. Nel caso di imprese individuali o costituite in forma societaria, nonché di professionisti iscritti in albi o

elenchi, la notifica avviene esclusivamente con tali modalità, all'indirizzo risultante dall'indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata (INI-PEC). All'Agente della riscossione è consentita la consultazione telematica e l'estrazione, anche in forma massiva, di tali indirizzi. Non si applica l'articolo 149-bis del codice di procedura civile. Se l'indirizzo di posta elettronica del destinatario non risulta valido e attivo, la notificazione deve eseguirsi, mediante deposito dell'atto presso gli uffici della Camera di Commercio competente per territorio e pubblicazione del relativo avviso sul sito informatico della medesima, dandone notizia allo stesso destinatario per raccomandata con avviso di ricevimento, senza ulteriori adempimenti a carico dell'agente della riscossione. Analogamente si procede, quando la casella di posta elettronica risulta satura anche dopo un secondo tentativo di notifica, da effettuarsi decorsi almeno quindici giorni dal primo invio. Per le persone fisiche intestatarie di una casella di posta elettronica certificata, che ne facciano comunque richiesta, la notifica è eseguita esclusivamente con tali modalità all'indirizzo dichiarato all'atto della richiesta stessa, ovvero a quello successivamente comunicato all'Agente della riscossione all'indirizzo di posta elettronica risultante dall'indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni istituito ai sensi dell'articolo 57-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82.".

2. Per assicurare alle Camere di Commercio i tempi tecnici necessari per l'adeguamento alle nuove previsioni, le disposizioni modificative di cui al comma 1, si applicano alle notifiche effettuate a decorrere dal 1° giugno 2016. Fino a tale data resta ferma la disciplina vigente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 15

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni dell'articolo 1, commi da 538 a 540, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, nel testo modificato dall'articolo 1 del presente decreto, si applicano alle dichiarazioni presentate successivamente alla data di relativa entrata in vigore del presente decreto. Con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate sono disciplinate le modalità telematiche di presentazione della dichiarazione e di invio della risposta al debitore. Fino alla data fissata da tale provvedimento resta fermo quanto disposto dalle stesse disposizioni nella versione in vigore antecedente alle suddette modifiche.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, si applicano a decorrere dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta in corso:

a) al 31 dicembre 2014, per le somme dovute ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462;

b) al 31 dicembre 2013, per le somme dovute ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462;

c) al 31 dicembre 2012, per le somme dovute ai sensi dell'articolo 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, a seguito della liquidazione dell'imposta dovuta sui redditi di cui all'articolo 17 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, salvo che per le somme dovute relativamente ai redditi di cui all'articolo 21 del medesimo testo unico, per le quali le disposizioni si applicano a decorrere dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 2, commi da 2 a 4, non si

applicano agli atti di adesione, agli atti definiti ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, alle conciliazioni giudiziali e alle mediazioni tributarie già perfezionati alla data di entrata in vigore del presente decreto.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 3 comma 1, si applicano:

a) per le rateazioni di cui all'articolo 3-bis del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462, a decorrere dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta in corso:

1) al 31 dicembre 2014; per le somme dovute ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462;

2) al 31 dicembre 2013, per le somme dovute ai sensi dell'articolo 3, comma 1; del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462;

3) al 31 dicembre 2012, per le somme dovute ai sensi dell'articolo 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, a seguito della liquidazione dell'imposta dovuta sui redditi di cui all'articolo 17 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, salvo che per le somme dovute relativamente ai redditi di cui all'articolo 21 del medesimo testo unico, per le quali le disposizioni si applicano a decorrere dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013;

b) per le rateazioni disciplinate ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, agli atti di adesione, agli atti definiti ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218, alle conciliazioni giudiziali e alle mediazioni tributarie perfezionati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 19, commi 1, 1-quater e 3, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come modificate dallo stesso articolo 10, comma 1, lettera a), si applicano alle dilazioni concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

6. Le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, introdotto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), n. 4), si applicano alle dilazioni concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e ai piani di rateazione in essere alla stessa data.

7. Le somme iscritte a ruolo non ancora versate, oggetto di piani di rateazione concessi dagli agenti della riscossione e decaduti nei 24 mesi antecedenti l'entrata in vigore del presente decreto, possono, a semplice richiesta del contribuente, da presentarsi inderogabilmente entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, essere ripartite fino a un massimo di 72 rate mensili. In tal caso, ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 19, comma 1-quater in quanto compatibile, lettere b) e c) del comma 3, e comma 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come modificato dal presente decreto, il mancato pagamento di due rate anche non consecutive, determina la decadenza automatica dal beneficio della rateazione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 24 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei

ministri

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGGE 30 settembre 2005 n. 203
MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA TRIBUTARIA E FINANZIARIA.
Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 3 ottobre 2005, n. 230, convertito con Legge del 2 dicembre 2005 n. 248

… OMISSIS …

TITOLO II

Riforma della riscossione e disposizioni in materia di giustizia tributaria.

…OMISSIS…

3. *Disposizioni in materia di servizio nazionale della riscossione.*

1. A decorrere dal 1° ottobre 2006, è soppresso il sistema di affidamento in concessione del servizio nazionale della riscossione e le funzioni relative alla riscossione nazionale sono attribuite all'Agenzia delle entrate, che le esercita mediante la società di cui al comma 2, sulla quale svolge attività di coordinamento, attraverso la preventiva approvazione dell'ordine del giorno delle sedute del consiglio di amministrazione e delle deliberazioni da assumere nello stesso consiglio.

2. Per l'immediato avvio delle attività occorrenti al conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1 ed al fine di un sollecito riordino della disciplina delle funzioni relative alla riscossione nazionale, volto ad adeguarne i contenuti al medesimo obiettivo, l'Agenzia delle entrate e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (I.N.P.S.) procedono, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, alla costituzione della «Riscossione S.p.a.», con un capitale iniziale di 150 milioni di euro , di cui il 51 per cento versato dall'Agenzia delle entrate ed il 49 per cento versato dall'INPS.

3. All'atto della costituzione della Riscossione S.p.a. si procede all'approvazione dello statuto ed alla nomina delle cariche sociali; il presidente del collegio sindacale è scelto tra i magistrati della Corte dei conti.

4. La Riscossione S.p.a., anche avvalendosi, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di personale dell'Agenzia delle entrate e dell'I.N.P.S. ed anche attraverso altre società per azioni, partecipate ai sensi del comma 7:

a) effettua l'attività di riscossione mediante ruolo, con i poteri e secondo le disposizioni di cui al titolo I, capo II, e al titolo II del *decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602*, nonché l'attività di cui all'*articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 237*;

b) può effettuare:

1) le attività di riscossione spontanea, liquidazione ed accertamento delle entrate, tributarie o patrimoniali, degli enti pubblici, anche territoriali, e delle loro società partecipate, nel rispetto di procedure di gara ad evidenza pubblica; qualora dette attività riguardino entrate delle regioni o di società da queste partecipate, possono essere compiute su richiesta della regione interessata ovvero previa acquisizione del suo assenso;

2) altre attività, strumentali a quelle dell'Agenzia delle entrate, anche attraverso la stipula di appositi contratti di servizio e, a tale fine, può assumere finanziamenti e svolgere operazioni finanziarie a questi connesse.

5. Ai fini dell'esercizio dell'attività di cui al comma 4, lettera *a*), il Corpo della Guardia di finanza, con i poteri e le facoltà previsti dall'*articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 19 marzo 2001, n. 68*, attua forme di collaborazione con la Riscossione S.p.a., secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti il comandante generale dello stesso Corpo della Guardia di finanza ed il direttore dell'Agenzia delle entrate; con lo stesso decreto possono, altresì, essere stabilite le modalità applicative agli effetti dell'*articolo 27, comma 2, della legge 23 dicembre 1999, n. 488*.

6. La Riscossione S.p.a. effettua le attività di riscossione senza obbligo di cauzione ed è iscritta di diritto, per le attività di cui al comma 4, lettera *b*), n. 1), all'albo di cui all'*articolo 53 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446*.

7. La Riscossione S.p.a., previa formulazione di apposita proposta diretta alle società concessionarie del servizio nazionale della riscossione, può acquistare una quota non inferiore al 51 per cento del capitale sociale di tali società ovvero il ramo d'azienda delle banche che hanno operato la gestione diretta dell'attività di riscossione, a condizione che il cedente, a sua volta, acquisti una partecipazione al capitale sociale della stessa Riscossione S.p.a.; il rapporto proporzionale tra i prezzi di acquisto determina le percentuali del capitale sociale della Riscossione S.p.a. da assegnare ai soggetti cedenti, ferma restando la partecipazione dell'Agenzia delle entrate e dell'INPS, nelle medesime proporzioni previste nell'atto costitutivo, in misura non inferiore al 51 per cento. Decorsi ventiquattro mesi dall'acquisto, le azioni della Riscossione S.p.a. così trasferite ai predetti soci privati possono essere alienate a terzi, con diritto di prelazione a favore dei soci pubblici.

7-*bis*. A seguito dell'acquisto dei rami d'azienda di cui al comma 7, primo periodo nonché delle operazioni di fusione, scissione, conferimento e cessione di aziende o di rami d'azienda effettuate tra agenti della riscossione, i privilegi e le garanzie di qualsiasi tipo, da chiunque prestate o comunque esistenti a favore del venditore ovvero della società incorporata, scissa, conferente o cedente, nonché le trascrizioni nei pubblici registri degli atti di acquisto dei beni oggetto di locazione finanziaria compresi nella cessione, ovvero facenti parte del patrimonio della società incorporata, assegnati per scissione, conferiti o ceduti, conservano la loro validità e il loro grado a favore dell'acquirente ovvero della società incorporante, benficiaria, conferitaria o cessionaria, senza bisogno di alcuna formalità o annotazione, previa pubblicazione di apposito avviso nella Gazzetta Ufficiale.

7-*ter*. Nell'ambito degli acquisti di cui al comma 7, la Equitalia S.p.a. può attribuire ai soggetti cedenti, in luogo di proprie azioni, obbligazioni ovvero altri strumenti finanziari.

8. Entro il 31 dicembre 2010, i soci pubblici della Riscossione S.p.a. riacquistano le azioni cedute ai sensi del comma 7 a privati; entro lo stesso termine la Riscossione S.p.a. acquista le azioni eventualmente ancora detenute da privati nelle società da essa non interamente partecipate. Dopo la scadenza del termine di cui al precedente periodo, i soci pubblici possono cedere le loro azioni anche a soci privati, scelti in conformità alle regole di evidenza pubblica, entro il limite del 49 per cento del capitale sociale della Riscossione S.p.a..

9. I prezzi delle operazioni da effettuare ai sensi dei commi 7 e 8 sono stabiliti sulla base di criteri generali individuati da primarie istituzioni finanziarie, scelte con procedure competitive.

10. A seguito degli acquisti delle società concessionarie previsti dal comma 7, si trasferisce ai cedenti l'obbligo di versamento delle somme da corrispondere a qualunque titolo in conseguenza dell'attività di riscossione svolta fino alla data dell'acquisto, nonché di quelle dovute per l'eventuale adesione alla sanatoria prevista dall'articolo 1, commi 426 e 426-*bis*, della *legge 30 dicembre 2004, n. 311*.

11. A garanzia delle obbligazioni derivanti dal comma 10, i soggetti di cui allo stesso comma 10 prestano, fino al 31 dicembre 2010, con le modalità stabilite dall'*articolo 28 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*, ovvero mediante pegno su titoli di Stato o garantiti dallo Stato o sulle proprie azioni della Riscossione S.p.a., una cauzione per un importo pari al venti per cento della garanzia prestata dalla società concessionaria; nel contempo, tale ultima garanzia è svincolata.

12. Per i ruoli consegnati fino al 30 settembre 2007 alle società partecipate dalla Riscossione S.p.a. ai sensi del comma 7, le comunicazioni di inesigibilità sono presentate entro il 30 settembre 2010.

13. Per effetto degli acquisti di cui al comma 7, relativamente a ciascuno di essi:

a) le anticipazioni nette effettuate a favore dello Stato in forza dell'obbligo del non riscosso come riscosso sono restituite, in dieci rate annuali, decorrenti dal 2008, ad un tasso d'interesse pari all'euribor diminuito di 0,60 punti. La tipologia e la data dell'euribor da assumere come riferimento sono stabilite con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze;

b) i provvedimenti di sgravio provvisorio e di dilazione relativi alle quote cui si riferiscono le anticipazioni da restituire ai sensi della lettera *a*) assumono il valore di provvedimenti di rimborso definitivi;

c) le anticipazioni nette effettuate in forza dell'obbligo del non riscosso come riscosso, riferite a quote non erariali sono restituite in venti rate annuali decorrenti dal 2008, ad un tasso di interesse pari all'euribor diminuito di 0,50 punti; per tali quote, se comprese in domande di rimborso o comunicazioni di inesigibilità presentate prima della data di entrata in vigore della presente disposizione la restituzione dell'anticipazione è effettuata con una riduzione del 10% del loro complessivo ammontare. La tipologia e la data dell'euribor da assumere come riferimento sono stabilite con il decreto di cui alla lettera *a*);

d) ai fini delle restituzioni di cui alle lettere *a*) e *c*), sono rimborsati rispettivamente in dieci e venti annualità di pari entità i crediti risultanti alla data del 31 dicembre 2007 dai bilanci delle società agenti della riscossione. Il riscontro dell'ammontare dei crediti oggetto di restituzione è eseguito in occasione del controllo sull'inesigibilità delle quote, secondo le disposizioni in materia, da effettuarsi a campione, sulla base dei criteri stabiliti da ciascun ente creditore. Il recupero dei crediti eventualmente non spettanti è effettuato mediante riversamento all'entrata del bilancio dello Stato delle somme dovute a seguito del diniego del discarico o del rimborso da parte dei soggetti di cui al comma 10, fatti salvi gli effetti della sanatoria prevista dall'art. 1 commi 426 e 426-*bis* della *legge 30 dicembre 2004, n. 311*. Le riscossioni conseguite dagli agenti della riscossione in data successiva al 31 dicembre 2007 sono riversate all'entrata del bilancio dello Stato. Le somme incassate fino al 31 dicembre 2008 sono comunque riversate, in unica soluzione, entro il 20 gennaio 2009.

14. Il Ministro dell'economia e delle finanze rende annualmente al Parlamento una relazione sullo stato dell'attività di riscossione; a tale fine, l'Agenzia delle entrate fornisce allo stesso Ministro dell'economia e delle finanze gli elementi acquisiti nello svolgimento dell'attività di coordinamento prevista dal comma 1.

15. A decorrere dal 1° ottobre 2006, il Consorzio nazionale concessionari - C.N.C., previsto dall'*articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 28 gennaio 1988, n. 44*, opera in forma di società per azioni. [Ai lavoratori dipendenti sono applicate le condizioni normative, economiche, giuridiche e previdenziali previste per i lavoratori di cui al comma 16].

16. Dal 1° ottobre 2006, i dipendenti delle società non partecipate dalla Riscossione S.p.a., in servizio alla data del 31 dicembre 2004 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per i quali il rapporto di lavoro è ancora in essere alla predetta data del 1° ottobre 2006, sono trasferiti alla stessa Riscossione S.p.a., sulla base della valutazione delle esigenze operative di quest'ultima, senza soluzione di continuità e con garanzia della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data di entrata in vigore del presente decreto.

17. Gli acquisti di cui al comma 7 lasciano immutata la posizione giuridica, economica e previdenziale del personale maturata alla data di entrata in vigore del presente decreto; a tali operazioni non si applicano le disposizioni dell'*articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428*.

18. Restano ferme le disposizioni relative al fondo di previdenza di cui alla *legge 2 aprile 1958, n. 377*, e successive modificazioni. Alle prestazioni straordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b*), n. 1), del *D.M. 24 novembre 2003, n. 375* del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono ammessi i soggetti individuati dall'articolo 2 del citato decreto n. 375 del 2003, per i quali la relativa richiesta sia presentata entro dieci anni dalla data di entrata in vigore dello stesso. Tali prestazioni straordinarie sono erogate dal fondo costituito ai sensi del *decreto ministeriale n. 375 del 2003*, per un massimo di novantasei mesi dalla data di accesso alle stesse, in favore dei predetti soggetti, che conseguano la pensione entro un periodo massimo di novantasei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

19. Il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2004, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'associazione nazionale fra i concessionari del servizio di riscossione dei tributi ovvero del consorzio di cui al comma 15 ovvero delle società da quest'ultimo partecipate, per il quale il rapporto di lavoro è in essere con la predetta associazione o con il predetto consorzio alla data del 1° ottobre 2006 ed è regolato dal contratto collettivo nazionale di settore, è trasferito, a decorrere dalla stessa data del 1° ottobre 2006, alla Riscossione S.p.a. ovvero alla società di cui al citato comma 15, senza soluzione di continuità e con garanzia della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data di entrata in vigore del presente decreto.

19-*bis*. Fino al 31 dicembre 2010 il personale di cui ai commi 16, 17 e 19 non può essere trasferito, senza il consenso del lavoratore, in una sede territoriale posta al di fuori della provincia in cui presta servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto; a tale personale si applicano i miglioramenti economici contrattuali tabellari che saranno riconosciuti nel contratto collettivo nazionale di categoria, il cui rinnovo è in corso alla predetta data, nei limiti di quanto già concordato nel settore del credito.

20. Le operazioni di cui ai commi 7, 8 e 15 sono escluse da ogni imposta indiretta, diversa dall'imposta sul valore aggiunto, e da ogni tassa.

21. La Riscossione S.p.a. assume iniziative idonee ad assicurare il contenimento dei costi dell'attività di riscossione coattiva, tali da assicurare, rispetto agli oneri attualmente iscritti nel bilancio dello Stato per i compensi per tale attività, risparmi pari ad almeno 65 milioni di euro, per l'anno 2007, 160 milioni di euro per l'anno 2008 e 170 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009.

22. Per lo svolgimento dell'attività di riscossione mediante ruolo, la Riscossione S.p.a. e le società dalla stessa partecipate ai sensi del comma 7 sono remunerate:

a) per gli anni 2007 e 2008, secondo quanto previsto dall'*articolo 4, comma 118, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, ferme restando le disposizioni di cui al comma 21;

b) successivamente, ai sensi dell'*articolo 17 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*.

23. Le società partecipate dalla Riscossione S.p.a. ai sensi del comma 7 restano iscritte all'albo di cui all'*articolo 53, comma 1, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446*, se nei loro riguardi permangono i requisiti previsti per tale iscrizione.

23-*bis*. Agli agenti della riscossione non si applicano l'articolo 2, comma 4, del regolamento approvato con decreto del Ministro delle finanze 11 settembre 2000, n. 289, e le disposizioni di tale regolamento relative all'esercizio di influenza dominante su altri agenti della riscossione, nonché al divieto, per i legali rappresentanti, gli amministratori e i sindaci, di essere pubblici dipendenti ovvero coniugi, parenti ed affini entro il secondo grado di pubblici dipendenti.

24. Fino al momento dell'eventuale cessione, totale o parziale, del proprio capitale sociale alla Riscossione S.p.a., ai sensi del comma 7, o contestualmente alla stessa, le aziende concessionarie possono trasferire ad altre società il ramo d'azienda relativo alle attività svolte in regime di concessione per conto degli enti locali, nonché a quelle di cui all'*articolo 53, comma 1, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446*. In questo caso:

a) fino al 31 dicembre 2010 ed in mancanza di diversa determinazione degli stessi enti, le predette attività sono gestite dalle società cessionarie del predetto ramo d'azienda, se queste ultime possiedono i requisiti per l'iscrizione all'albo di cui al medesimo *articolo 53, comma 1, del decreto legislativo n. 446 del 1997*, in presenza dei quali tale iscrizione avviene di diritto;

b) la riscossione coattiva delle entrate di spettanza dei predetti enti è effettuata con la procedura indicata dal *regio decreto 14 aprile 1910, n. 639*, salvo che per i ruoli consegnati fino alla data del trasferimento, per i quali il rapporto con l'ente locale è regolato dal *decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*, e si procede nei confronti dei soggetti iscritti a ruolo sulla base delle disposizioni di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602*, applicabili alle citate entrate ai sensi dell'*articolo 18 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46*.

25. Fino al 31 dicembre 2010, in mancanza di trasferimento effettuato ai sensi del comma 24 e di diversa determinazione dell'ente creditore, le attività di cui allo stesso comma 24 sono gestite dalla Riscossione S.p.a. o dalle società dalla stessa partecipate ai sensi del comma 7, fermo il rispetto di procedure di gara ad evidenza pubblica. Fino alla stessa data possono essere prorogati i contratti in corso tra gli enti locali e le società iscritte all'albo di cui all'*articolo 53, comma 1, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446*.

25-*bis*. Salvo quanto previsto al comma 25, le società di cui al comma 24, lettera *a*), la Riscossione S.p.a. e le società da quest'ultima partecipate possono svolgere l'attività di riscossione delle entrate degli enti pubblici territoriali soltanto a seguito di affidamento mediante procedure ad evidenza pubblica e dal 1° gennaio 2011. Le altre attività di cui al comma 4, lettera *b*), numero 1), relativamente agli enti pubblici territoriali, possono essere svolte da Riscossione S.p.a. e dalle società da quest'ultima partecipate a decorrere dal 1° gennaio 2011, e nel rispetto di procedure di gara ad evidenza pubblica.

25-*ter*. Se la titolarità delle attività di cui al comma 24 non è trasferita alla Riscossione Spa o alle sue partecipate, il personale delle società concessionarie addetto a tali attività è trasferito, con le stesse garanzie previste dai commi 16, 17 e 19-*bis*, ai soggetti che esercitano le medesime attività.

26. Relativamente alle società concessionarie delle quali la Riscossione S.p.a. non ha acquistato, ai sensi del comma 7, almeno il 51 per cento del capitale sociale, la restituzione delle anticipazioni nette effettuate in forza dell'obbligo del non riscosso come riscosso avviene:

a) per le anticipazioni a favore dello Stato, nel decimo anno successivo a quello di riconoscimento dell'inesigibilità;

b) per le restanti anticipazioni, nel ventesimo anno successivo a quello di riconoscimento dell'inesigibilità.

27. Le disposizioni del presente articolo, relative ai concessionari del servizio nazionale della riscossione, trovano applicazione, se non diversamente stabilito, anche nei riguardi dei commissari governativi delegati provvisoriamente alla riscossione.

28. A decorrere dal 1° ottobre 2006, i riferimenti contenuti in norme vigenti ai concessionari del servizio nazionale della riscossione si intendono riferiti alla Riscossione S.p.a. ed alle società dalla stessa partecipate ai sensi del comma 7, complessivamente denominate agenti della riscossione, anche ai fini di cui all'*articolo 9 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 maggio 1997, n. 140*, ed all'*articolo 23-decies, comma 6, del decreto-legge 24 dicembre 2003, n. 355*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 27 febbraio 2004, n. 47*; per l'anno 2005 nulla è mutato quanto agli obblighi conseguenti all'applicazione delle predette disposizioni. All'*articolo 1 del decreto-legge 10 dicembre 2003, n. 341*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 9 febbraio 2004, n. 31*, sono abrogati i commi 1, 3, 4, 5 e 6.

29. Ai fini di cui al capo II del titolo III della parte I del *decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*, la Riscossione S.p.a. e le società dalla stessa partecipate ai sensi del comma 7 sono equiparate ai soggetti pubblici; ad esse si applicano altresì le disposizioni previste dall'articolo 66 dello stesso *decreto legislativo n. 196 del 2003*.

29-*bis*. Nel territorio della Regione siciliana, relativamente alle entrate non spettanti a quest'ultima, le funzioni di cui al comma 1 sono svolte dall'Agenzia delle entrate mediante la Riscossione S.p.a. ovvero altra società per azioni a maggioranza pubblica, che, con riferimento alle predette entrate, opera con i medesimi diritti ed obblighi previsti per la stessa Riscossione S.p.a..

30. Entro il 31 marzo 2006 il presidente del consorzio di cui al comma 15 provvede all'approvazione del bilancio di cui all'articolo 10, comma 2, lettera *a*), del *decreto del Presidente della Repubblica 28 gennaio 1988, n. 44*.

31. Agli acquisti di cui al comma 7 non si applicano le disposizioni del *decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*, relative all'obbligo di preventiva autorizzazione.

32. Nei confronti delle società partecipate dalla Riscossione S.p.a. ai sensi del comma 7 non si applicano altresì le disposizioni di cui all'*articolo 5 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*.

33. Ai fini di cui al comma 1, si applicano, per il passaggio dei residui di gestione, le disposizioni previste dagli *articoli 14 e 16 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*.

34. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, cessano di trovare applicazione le disposizioni di cui all'*articolo 29, comma 1, del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*.

35. In deroga a quanto previsto dal comma 13, lettera *c*), restano ferme le convenzioni già stipulate ai sensi dell'*articolo 61 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*, e dell'*articolo 79, comma 5, della legge 21 novembre 2000, n. 342*.

35-*bis*. A decorrere dal 1° gennaio 2008 gli agenti della riscossione non possono svolgere attività finalizzate al recupero di somme, di spettanza comunale, iscritte in ruoli relativi a sanzioni amministrative per violazioni del codice della strada di cui al *decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285*, per i quali, alla data dell'acquisizione di cui al comma 7, la cartella di pagamento non era stata notificata entro due anni dalla consegna del ruolo.

36. Al *decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nell'articolo 18:

1) al comma 1, le parole da: «agli uffici» a: «telematica» sono sostituite dalle seguenti: «, gratuitamente ed anche in via telematica, a tutti i dati rilevanti a tali fini, anche se detenuti da uffici pubblici»;

2) al comma 3, dopo la parola: «decreto», sono inserite le seguenti: «di natura non regolamentare»;

3) dopo il comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente: «3-*bis*. I concessionari possono procedere al trattamento dei dati acquisiti ai sensi dei commi 1 e 2 senza rendere l'informativa di cui all'*articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*.»;

b) nell'articolo 19, comma 2, lettera *d-bis*), dopo la parola: «segnalazioni», sono inserite le seguenti: «di azioni esecutive e cautelari»;

c) nell'articolo 20, dopo il comma 1, è inserito il seguente: «1-*bis*. Il controllo di cui al comma 1 è effettuato a campione, sulla base dei criteri stabiliti da ciascun ente creditore.»;

c-bis) all'articolo 42, dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«1-*bis*. All'indizione degli esami per conseguire l'abilitazione all'esercizio delle funzioni di ufficiale della riscossione si procede senza cadenze temporali predeterminate, sulla base di una valutazione delle effettive esigenze del sistema di riscossione coattiva dei crediti pubblici»;

d) nell'articolo 59:

1) è abrogato il comma 4-*bis*;

2) il comma 4-*quater* è sostituito dal seguente: «4-*quater*. Per i ruoli consegnati fino al 30 giugno 2003 la comunicazione di inesigibilità di cui all'articolo 19, comma 2, lettera *c*), è presentata entro il 30 giugno 2006.»;

3) al comma 4-*quinquies*, le parole: «1° ottobre 2005» sono sostituite dalle seguenti: «1° luglio 2006».

37. All'*articolo 4 della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nel comma 118:

1) le parole: «Nell'anno 2004» sono sostituite dalle seguenti: «Negli anni 2004, 2005 e 2006»;

2) dopo le parole: «un importo», è inserita la seguente: «annuo»;

b) nel comma 119, la parola: «2004» è sostituita dalle seguenti: «degli anni 2004, 2005 e 2006».

38. All'*articolo 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nel comma 426, secondo periodo, le parole: «20 novembre 2004» sono sostituite dalle seguenti: «30 giugno 2005»;

b) nel comma 426-*bis*:

1) le parole da: «30 ottobre 2003» a: «20 novembre 2004» sono sostituite dalle seguenti: «30 settembre 2003»;

2) le parole: «30 ottobre 2006» sono sostituite dalle seguenti: «30 settembre 2006»;

3) le parole: «1° novembre 2006» sono sostituite dalle seguenti: «1° ottobre 2006»;

c) dopo il comma 426-*bis* è inserito il seguente: «426-*ter*. Le somme versate ai sensi del comma 426 rilevano, nella misura del cinquanta per cento, ai fini della determinazione del reddito delle società che provvedono a tale versamento.»;

d) nel comma 427, le parole: «31 dicembre» sono sostituite dalle seguenti: «30 settembre».

39. All'*articolo 1, comma 5, del decreto-legge 17 giugno 2005, n. 106*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 31 luglio 2005, n. 156*, le parole: «30 settembre 2005» sono sostituite dalle seguenti: «29 dicembre 2005».

40. Al *decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 47, è inserito il seguente: «Art. 47-*bis* (Gratuità di altre attività e misura dell'imposta di registro sui trasferimenti coattivi di beni mobili). 1. I competenti uffici dell'Agenzia del territorio rilasciano gratuitamente ai concessionari le visure ipotecarie e catastali relative agli immobili dei debitori iscritti a ruolo e dei coobbligati e svolgono gratuitamente le attività di cui all'articolo 79, comma 2.

2. Ai trasferimenti coattivi di beni mobili non registrati, la cui vendita è curata dai concessionari, l'imposta di registro si applica nella misura fissa di dieci euro.»;

b) dopo l'articolo 72, è inserito il seguente: «72-*bis* (Espropriazione del quinto dello stipendio e di altri emolumenti connessi ai rapporti di lavoro). 1. L'atto di pignoramento del quinto dello stipendio contiene, in luogo della citazione di cui all'articolo 543, secondo comma, n. 4), del codice di procedura civile, l'ordine al datore di lavoro di pagare direttamente al concessionario, fino a

concorrenza del credito per il quale si procede e fermo restando quanto previsto dall'articolo 545, commi quarto, quinto e sesto dello stesso codice di procedura civile:

a) nel termine di quindici giorni dalla notifica del predetto atto, il quinto degli stipendi non corrisposti per i quali, sia maturato, anteriormente alla data di tale notifica, il diritto alla percezione;

b) alle rispettive scadenze, il quinto degli stipendi da corrispondere e delle somme dovute a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.»;

«*b-bis*) all'articolo 76, comma 1, le parole: «tre milioni di lire«*sono sostituite dalle seguenti*: «ottomila euro»;

b-ter) all'articolo 85:

1) al comma 2, secondo periodo, le parole: «dell'eventuale conguaglio» *sono sostituite dalle seguenti*: «del prezzo per il quale è stata disposta l'assegnazione»;

2) al comma 3, primo periodo, le parole: «dell'eventuale conguaglio» sono sostituite dalle seguenti: «del prezzo di assegnazione».

41. Le disposizioni dell'*articolo 86 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602*, si interpretano nel senso che, fino all'emanazione del decreto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, il fermo può essere eseguito dal concessionario sui veicoli a motore nel rispetto delle disposizioni, relative alle modalità di iscrizione e di cancellazione ed agli effetti dello stesso, contenute nel *D.M. 7 settembre 1998, n. 503* del Ministro delle finanze.

41-*bis*. All'*articolo 7, comma 3, della legge 9 luglio 1990, n. 187*, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «È comunque gratuita, anche se effettuata mediante supporto informatico o tramite collegamento telematico, qualunque fornitura di dati agli organi costituzionali, agli organi giurisdizionali, di polizia e militari, alle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e alle agenzie fiscali, nonché, limitatamente ai casi in cui l'erogazione si renda necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività affidata in concessione, ai concessionari del servizio nazionale della riscossione; su tali forniture non è dovuto all'Automobile Club d'Italia (ACI) alcun rimborso dei costi sostenuti per il collegamento telematico».

42. All'*articolo 39, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 642*, dopo le parole: «rivenditori di generi di monopolio,» sono inserite le seguenti: «nonché presso».

42-*bis*. Con regolamento del direttore generale dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato sono stabiliti le condizioni ed i termini per la diretta assegnazione di una rivendita di generi di monopolio ai titolari di ricevitoria del lotto non abbinata ad una rivendita di generi di monopolio, che, per effetto di nuove attivazioni di ricevitorie del lotto presso rivendite di generi di monopolio o trasferimenti di sede delle stesse, si trovino a distanza inferiore ai 200 metri da altra ricevitoria, o comunque quando, a seguito dell'ampliamento della rete di raccolta, sia intervenuto un significativo mutamento delle condizioni di mercato che abbia determinato una concentrazione eccessiva in relazione alla domanda. La possibilità di assegnazione è estesa, qualora non esercitata dal titolare della ricevitoria, in subordine ai coadiutori od ai parenti entro il quarto grado od agli affini entro il terzo grado. Per l'istituzione delle rivendite di cui al presente comma devono essere rispettati i parametri vigenti di distanza e redditività.

42-*ter*. Le disposizioni contenute nell'*articolo 69, quinto comma, del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440*, si interpretano nel senso che, successivamente all'istituzione delle agenzie fiscali previste dall'*articolo 57, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*, il potere di cui allo stesso *articolo 69, quinto comma, del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440*, può essere esercitato anche da tali agenzie e dall'ente pubblico economico Agenzia del demanio.

42-*quater*. Le disposizioni di cui all'*articolo 3, comma 3, del decreto-legge 8 luglio 2002, n. 138*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 8 agosto 2002, n. 178*, devono intendersi nel senso che non sono dovuti gli oneri di riscossione.

42-*quinquies*. All'articolo 13, comma 1, primo periodo, della *legge 23 dicembre 1998, n. 448*, le parole: «31 dicembre 2005» *sono sostituite dalle seguenti*: «31 dicembre 2008».

42-*sexies*. Al fine di rendere più efficienti per la finanza pubblica le operazioni di cartolarizzazione di crediti contributivi, nonché in funzione di una riforma organica della contribuzione previdenziale in agricoltura, le disposizioni del comma 42-*quinquies* non si applicano ai crediti previdenziali agricoli.

3-bis. *Disposizioni in materia di giustizia tributaria.*

1. All'*articolo 2 del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: «tributi di ogni genere e specie» sono inserite le seguenti: «comunque denominati»;

b) al comma 2, è aggiunto il seguente periodo: «Appartengono alla giurisdizione tributaria anche le controversie relative alla debenza del canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche previsto dall'*articolo 63 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446*, e successive modificazioni, e del canone per lo scarico e la depurazione delle acque reflue e per lo smaltimento dei rifiuti urbani, nonché le controversie attinenti l'imposta o il canone comunale sulla pubblicità e il diritto sulle pubbliche affissioni».

2. L'*articolo 11 del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 545*, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 11. - (*Durata dell'incarico e assegnazione degli incarichi per trasferimento*). - 1. La nomina a una delle funzioni dei componenti delle commissioni tributarie provinciali e regionali non costituisce in nessun caso rapporto di pubblico impiego.

2. I componenti delle commissioni tributarie provinciali e regionali, indipendentemente dalle funzioni svolte, cessano dall'incarico, in ogni caso, al compimento del settantacinquesimo anno di età.

3. I presidenti di sezione, i vice presidenti e i componenti delle commissioni tributarie provinciali e regionali non possono essere assegnati alla stessa sezione della medesima commissione per più di cinque anni consecutivi.

4. L'assegnazione di diverso incarico o del medesimo incarico per trasferimento dei componenti delle commissioni tributarie in servizio è disposta nel rispetto dei seguenti criteri:

a) la vacanza dei posti di presidente, di presidente di sezione, di vice presidente e di componenti delle commissioni tributarie provinciali e regionali è annunciata dal Consiglio di presidenza e portata a conoscenza di tutti i componenti delle commissioni tributarie in servizio, a prescindere dalle funzioni svolte, con indicazione del termine entro il quale i componenti che aspirano all'incarico devono presentare domanda;

b) alla nomina in ciascuno degli incarichi di cui alla lettera *a*) si procede in conformità a quanto previsto dall'articolo 9, commi 1, 2, 3 e 6. La scelta tra gli aspiranti è fatta dal Consiglio di presidenza secondo i criteri di valutazione ed i punteggi di cui alle tabelle *E* e *F*, risultanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 44-*ter*, allegate al presente decreto, tenendo conto delle attitudini, della laboriosità e della diligenza di ciascuno di essi e, nel caso di parità di punteggio, della maggiore anzianità di età;

c) i componenti delle commissioni tributarie, indipendentemente dalla funzione o dall'incarico svolti, non possono concorrere all'assegnazione di altri incarichi prima di due anni dal giorno in cui sono stati immessi nelle funzioni dell'incarico ricoperto.

5. Per la copertura dei posti rimasti vacanti dopo l'espletamento dei concorsi di cui al comma 4, si applica il procedimento previsto dall'articolo 9, riservato a coloro che aspirano, per la prima volta, a un incarico nelle commissioni tributarie provinciali e regionali».

3. All'*articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 545*, la lettera *d*) è sostituita dalla seguente:

«*d*) non avere superato, alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione, settantadue anni di età;».

4. All'*articolo 44, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 545*, le parole: «fino alla cessazione della sua attività« sono sostituite dalle seguenti: «fino alla cessazione dell'attività di tale organo, a partire da tale data entrano a far parte dell'ordinamento giudiziario tributario e».

5. All'*articolo 7 del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546*, il comma 3 è abrogato.

6. All'*articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546*, dopo le parole: «commissione tributaria adita,» sono inserite le seguenti: «o trasmette a mezzo posta, in plico raccomandato senza busta con avviso di ricevimento,».

7. All'*articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546*, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ove il ricorso non sia notificato a mezzo di ufficiale giudiziario, l'appellante deve, a pena d'inammissibilità, depositare copia dell'appello presso l'ufficio di segreteria della commissione tributaria che ha pronunciato la sentenza impugnata».

8. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

9. All'*articolo 12 del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546*, in materia di assistenza tecnica dinanzi alle commissioni tributarie, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Sono abilitati all'assistenza tecnica dinanzi alle commissioni tributarie, se iscritti nei relativi albi professionali, gli avvocati, i dottori

commercialisti, i ragionieri e i periti commerciali, nonché i consulenti del lavoro purché non dipendenti dall'amministrazione pubblica»;

b) al comma 2, secondo periodo, le parole: «i consulenti del lavoro, per le materie concernenti le ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati e gli obblighi di sostituto di imposta relativi alle ritenute medesime,» sono soppresse.

10. All'*articolo 2 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, dopo il primo comma, è inserito il seguente:

«I consulenti del lavoro svolgono l'assistenza fiscale nei confronti dei contribuenti non titolari di reddito autonomo e di impresa, di cui all'*articolo 34, comma 4, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241*».

3-ter. *Differimento di termine.*

1. All'articolo 14-*quinquies*, comma 1, del *decreto-legge 30 giugno 2005, n. 115*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 17 agosto 2005, n. 168*, le parole: «31 ottobre 2005» *sono sostituite dalle seguenti*: «15 dicembre 2005».

LEGGE REGIONALE 22 dicembre 2005, n. 19
SUPPLEMENTO ORDINARIO G.U.R.S. 23 dicembre 2005, n. 56
Misure finanziarie urgenti e variazioni al bilancio della Regione per l'esercizio finanziario 2005. Disposizioni varie.
REGIONE SICILIANA
L'ASSEMBLEA REGIONALE HA APPROVATO
IL PRESIDENTE DELLA REGIONE PROMULGA
la seguente legge:

…OMISSIS …

Art. 2 ***Riforma del servizio regionale di riscossione***
1. Ai sensi degli articoli 36 e 37 dello Statuto speciale della Regione Siciliana e dell'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1965, n. 1074, le disposizioni dell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito nella legge 2 dicembre 2005, n. 248, e successive modifiche ed integrazioni, si applicano nel territorio della Regione, salvo quanto previsto dalla presente legge. Gli obblighi, i diritti ed i rapporti riferiti nell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, nonché della relativa legge di conversione e successive modifiche ed integrazioni, alla "Riscossione S.p.A." devono intendersi riferiti, in Sicilia, alla "Riscossione Sicilia S.p.A." di cui al comma 3.
2. In conformità alle disposizioni contenute nell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, nonché della relativa legge di conversione e successive modifiche ed integrazioni, a decorrere dall'1 ottobre 2006 è soppresso il sistema di affidamento in concessione del servizio regionale della riscossione e le funzioni relative alla riscossione in Sicilia sono esercitate dalla Regione mediante la società di cui al comma 3.
3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Regione, con l'eventuale partecipazione dell'Agenzia delle Entrate, procede alla costituzione della "Riscossione Sicilia S.p.A.", con un capitale iniziale di 16 milioni di euro e con la partecipazione comunque maggioritaria della Regione.
4. Per la Regione, i diritti corporativi sono esercitati dal dipartimento finanze e credito dell'Assessorato bilancio e finanze, che li esercita anche nel contenuto dei patti parasociali.
5. La Riscossione Sicilia S.p.A., anche avvalendosi, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di personale dei soci pubblici, che ne dichiarino la disponibilità e anche attraverso la società per azioni, partecipata ai sensi del comma 7 dell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, nonché della relativa legge di conversione e successive modifiche ed integrazioni, svolge le attività previste dal comma 4 del medesimo articolo 3.
6. L'Assessore regionale per il bilancio e le finanze rende annualmente all'Assemblea regionale siciliana una relazione sullo stato dell'attività di riscossione; a tal fine, il dipartimento finanze e credito dell'Assessorato regionale del bilancio e delle finanze fornisce allo stesso Assessore i risultati dei controlli sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività svolta dalla Riscossione Sicilia S.p.A.
7. La Riscossione Sicilia S.p.A. assume iniziative idonee ad assicurare il contenimento dei costi dell'attività di riscossione coattiva, tali da assicurare, rispetto agli oneri attualmente iscritti nel bilancio della Regione per i compensi per tali attività, risparmi pari ad almeno 1.800 migliaia di euro per l'anno 2007, 1.750 migliaia di euro per l'anno 2008 e 1.860 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2009.
8. Per lo svolgimento dell'attività di riscossione mediante ruolo, la Riscossione Sicilia S.p.A e la società dalla stessa partecipata ai sensi del comma 7 dell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, nonché della relativa legge di conversione e successive modifiche ed integrazioni, sono remunerate:

a) per gli anni 2007 e 2008, secondo quanto previsto dall'articolo 18 della legge regionale 31 maggio 2004, n. 9, ferme restando le disposizioni di cui al comma 7 del presente articolo;
b) successivamente, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112.
9. A decorrere dall'1 ottobre 2006 i riferimenti contenuti nelle vigenti norme regionali ai concessionari del servizio regionale della riscossione si intendono riferiti alla Riscossione Sicilia S.p.A. ed alla società dalla stessa partecipata, ai sensi del comma 7 dell'articolo 3 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, nonché della relativa legge di conversione e successive modifiche ed integrazioni.
10. La durata delle concessioni del servizio regionale di riscossione dei tributi, in scadenza il 31 dicembre 2005, ai sensi dell'articolo 2 della legge regionale 5 novembre 2004, n. 15, è prorogata fino al 30 settembre 2006. Dall'1 ottobre 2006 le funzioni relative alla riscossione in Sicilia sono esercitate mediante la società di cui al comma 3.
11. Per il servizio di riscossione mediante ruolo svolto, nell'anno 2006, dal concessionario e dalla società di cui al comma 3, la remunerazione è determinata secondo la seguente articolazione:
a) per un volume di riscossioni tra euro 81.563.857,08, pari alle riscossioni dei ruoli al netto del condono conseguito nell'anno 2004 maggiorate del 5 per cento ed euro 90.000.000,00, sarà erogata una remunerazione di euro 46.682.133,00, pari a quella prevista per gli anni 2004 e 2005;
b) per un volume di riscossioni di oltre 90.000.000,00 di euro e fino ad euro 124.000.000,00, sarà erogata una retribuzione aggiuntiva pari al 5 per cento delle maggiori riscossioni. Tale retribuzione aggiuntiva, pertanto, non può essere superiore ad euro 1.700.000,00;
c) per un volume di riscossioni inferiore ad euro 81.563.857,08 e, comunque, fino ad euro 21.563.857,08 la retribuzione subirà una decurtazione pari al 5 per cento delle minori riscossioni. La predetta decurtazione, pertanto, non può essere superiore ad euro 3.000.000,00.
12. Con decreto del dirigente generale del dipartimento finanze e credito, da adottare entro il 30 aprile 2007, la remunerazione complessiva spettante verrà ripartita tra i concessionari di ogni ambito territoriale secondo la percentuale con la quale gli stessi hanno usufruito della clausola di salvaguardia.
13. La remunerazione di cui al comma 11 è corrisposta proporzionalmente al servizio reso ed è calcolata, su base annua, in dodicesimi.
14. L'onere derivante dalle disposizioni di cui al comma 11, valutato in 48.400 migliaia di euro, trova riscontro, per l'esercizio finanziario 2006, nello stanziamento indicato nell'UPB 4.3.1.5.3, capitolo 216516. Per le finalità di cui al comma 3 è autorizzata, per l'esercizio finanziario 2006, la spesa di 16.000 migliaia di euro, cui si fa fronte con parte delle somme non utilizzate relative ad assegnazioni statali ai sensi dell'articolo 38 dello Statuto. Possono altresì essere utilizzate le risorse assegnate per l'anno 2006 in favore della Regione ai sensi dell'articolo 38 dello Statuto.
15. Per l'attuazione di quanto previsto dalla presente disposizione il Ragioniere generale della Regione è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le necessarie variazioni al bilancio della Regione per l'esercizio finanziario 2006.

DECRETO 18 aprile 2016 – Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali ai sensi dell'art. 3 della L. 28 giugno 2012, n.92 (Decreto n.95439 -GU n.139 del 16/6/2016)

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto l'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, volto ad assicurare, ai lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

Visti gli articoli da 26 a 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015 che disciplinano il funzionamento dei fondi di solidarietà;

Visto l'art. 46, comma 1, lettera q), del decreto legislativo n. 148 del 2015 che abroga, tra l'altro, il comma 42 dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Visto l'art. 3 della legge n. 92 del 2012 che disciplinava il funzionamento dei Fondi di solidarietà prevedendo per i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, la costituzione, previa stipula di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni

sindacali e imprenditoriali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, di fondi di solidarietà bilaterali con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

Visto, in particolare, il comma 42 dell'art. 3 della legge n. 92 del 2012 nella parte in cui prevedeva che la disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dovesse essere adeguata alle norme della legge n. 92 del 2012 e successive modifiche con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale;

Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto il decreto n. 375 del 24 novembre 2003 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996, recante l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali;

Visto l'accordo sindacale stipulato in data 20 dicembre 2013 tra Equitalia spa e Riscossione Sicilia spa e Dircredito Fabi, Fiba, Fisac, Snalec UGL e UILCA e l'accordo stipulato in pari data tra Equitalia spa e Riscossione Sicilia spa e Unità Sindacale, con cui in attuazione delle disposizioni di legge richiamate, è stato convenuto di adeguare e modificare il Regolamento istitutivo del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente alle disposizioni di cui all'art. 3 della legge n. 92 del 2012;

Visto l'accordo sindacale stipulato in data 28 gennaio 2014 tra SO.G.E.T. spa e FIBA - CISL, FISAC CGIL e RSA UGL con il quale sono stati integrati gli accordi del 20 dicembre 2013;

Considerato che la normativa di cui agli articoli da 26 a 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015 sostituisce la normativa di cui all'art. 3 della legge n. 92 del 2012, prevedendo un obbligo di ulteriore adeguamento con accordo collettivo, ai sensi del comma 8 dell'art. 26, soltanto per i Fondi che abbiano previsto una soglia dimensionale di partecipazione al Fondo diversa da quella di cui al comma 7 del medesimo art. 26, ossia superiore alla media di piu' di cinque dipendenti;

Considerato, altresì, che gli accordi del 20 dicembre 2013 e del 28 gennaio 2014 fanno, invece, riferimento, quale ambito di applicazione del Fondo, all'intero settore di riferimento a prescindere dalla consistenza dell'organico aziendale;

Ritenuto, pertanto, di adeguare la disciplina di cui al decreto ministeriale n. 375 del 2003 con quanto convenuto negli accordi del 20 dicembre 2013 e del 28 gennaio 2014 in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 26 e seguenti del decreto legislativo n. 148 del 2015;

Decreta:

Art. 1

Adeguamento del Fondo di solidarietà

1. Il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione

professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali, d'ora in poi denominato Fondo, è adeguato alle previsioni di cui agli articoli da 26 a 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

2. Il Fondo non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS, all'interno del quale gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale.

3. Ai sensi dell'art. 26, comma 6, del decreto legislativo n. 148 del 2015, gli oneri di amministrazione derivanti all'INPS dall'assunzione della gestione, determinati nella misura e secondo i criteri previsti dal Regolamento di contabilità dell'INPS, sono a carico del Fondo e vengono finanziati nell'ambito della contribuzione dovuta.

Per gli assegni straordinari, gli oneri di gestione sono a carico delle singole aziende esodanti, le quali provvedono a versarli all'INPS distintamente.

Art. 2

Finalità del Fondo

1. Il Fondo ha lo scopo di assicurare ai lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con qualsiasi qualifica, ivi compresi i dirigenti, delle imprese del settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali di cui al comma 3, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni del titolo II del decreto legislativo n. 148 del 2015.

2. Il Fondo ha altresì lo scopo di attuare, nei confronti dei medesimi lavoratori, interventi che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi, e/o di rilevante riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, derivanti anche dall'applicazione di disposizioni legislative che introducono innovazioni nella disciplina della riscossione, eventualmente anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente:

a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;

b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

3. Il Fondo si applica nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con qualsiasi qualifica, ivi compresi i dirigenti:

a) della società Equitalia SpA, già denominata Riscossione SpA, costituita ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e delle altre società per azioni, da essa controllate o partecipate che effettuino le attività di cui al comma 4 dell'art. 3 del decreto-legge n. 203 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2005, nonché della società Equitalia Giustizia SpA incaricata della attività di gestione dei crediti di giustizia, ai sensi dell'art. 1, comma 367, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e di quella del «Fondo unico giustizia» con le modalità di cui all'art. 61, comma 23, del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge, 6 agosto 2008, n. 133;

b) della società Riscossione Sicilia SpA costituita ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del decreto-legge n. 203 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2005, recepito dalla Regione Siciliana con legge 22 dicembre 2005, n. 19;

c) delle altre Società, non ricomprese tra le precedenti, cui sono stati trasferiti, ai sensi dell'art. 3, comma 24, dello decreto-legge

n. 203 del 2005 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2005, i rami d'azienda relativi all'attività di riscossione svolta per conto degli enti locali, e che dette società abbiano senza soluzione di continuità iscritto i propri dipendenti che svolgono le suddette attività di riscossione al Fondo di previdenza per i dipendenti delle aziende del servizio di riscossione costituito ai sensi della legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni ed abbiano provveduto al versamento dei relativi contributi.

Art. 3

Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un Comitato amministratore, nominato ai sensi dell'art. 36, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, composto da cinque esperti designati da Equitalia SpA e Riscossione Sicilia SpA e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali in possesso dei requisiti di cui agli articoli 37 e 38 del decreto legislativo n. 148 del 2015 nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a dirigente rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno sette componenti del Comitato aventi diritto al voto. La partecipazione al Comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

2. Il Presidente del Comitato è eletto, in base al regime di alternanza tra il Gruppo Equitalia /Riscossione Sicilia e organizzazioni sindacali, dal Comitato stesso tra i propri membri.

3. Partecipa alle riunioni del Comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'INPS o un suo delegato, con voto consultivo.

4. I componenti del Comitato durano in carica quattro anni, senza possibilità di rielezione, e, in ogni caso, fino al giorno d'insediamento del nuovo Comitato. Nell'ipotesi in cui, durante il mandato, venga a cessare dall'incarico, per qualunque causa, uno o piu' componenti del Comitato stesso, si provvederà alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1.

5. Ai predetti fini le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvedono ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base dei criteri di rotazione.

6. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e gestionale del Fondo nella fase transitoria di adeguamento alla disciplina di cui al decreto legislativo n. 148 del 2015, i componenti del Comitato amministratore di cui all'art. 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 24 novembre 2003, n. 375, in carica alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del presente decreto, continueranno a svolgere i rispettivi incarichi fino alla prima costituzione del Comitato amministratore di cui al presente articolo.

Art. 4

Compiti del Comitato amministratore del Fondo

1. Il Comitato amministratore deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

a1) deliberare in ordine alla concessione degli interventi in

conformità alle regole di precedenza e turnazione fra le aziende di cui all'art. 9 e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

b) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, anche ai fini di cui all'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 35, commi 4 e 5, del medesimo decreto legislativo, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;

c) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione delle prestazioni, nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità e trasparenza;

d) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;

e) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'art. 11;

f) assolvere ad ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Art. 5

Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, comma 2:

a) in via ordinaria:

1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea;

2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

b) in via straordinaria, all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo. Qualora l'erogazione avvenga, su richiesta del lavoratore, in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di stipula dell'accordo del 20 dicembre 2013 di quanto sarebbe spettato dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

2. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi, a decorrere dalla data di accesso alle prestazioni straordinarie di cui al comma 1, lettera b), in favore dei lavoratori che conseguano la pensione entro un periodo massimo di 60 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione dell'accesso al trattamento pensionistico:

a) anticipato a carico dell'assicurazione generale obbligatoria nei confronti di tutti i soggetti di cui all'art. 2;

b) di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria nei confronti dei soggetti di cui all'art. 2 iscritti esclusivamente all'assicurazione generale obbligatoria;

c) di vecchiaia a carico dello speciale Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai concessionari della riscossione nei confronti dei soggetti di cui all'art. 2 obbligatoriamente iscritti

oltre che all'assicurazione generale obbligatoria anche al Fondo di cui al presente decreto.

3. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 2, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

4. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria come identificata dalle lettere a), b) e c) del comma 2.

Art. 6

Finanziamento

1. Le somme accantonate nel Fondo di cui al decreto ministeriale n. 375 del 2003 ed eventuali ulteriori assegnazioni previste da parte dello speciale Fondo di Previdenza dei dipendenti esattoriali ai sensi dell'art. 81 della legge 21 novembre 2000, n. 342, e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 13 novembre 2002 rimangono acquisite al Fondo medesimo cosi' come adeguato alle previsioni di cui all'art. 26 e seguenti del decreto legislativo n. 148 del 2015. L'utilizzo di tali somme è destinato al pagamento delle prestazioni eventualmente attive alla data di entrata in vigore del presente decreto fino alla loro naturale scadenza. Qualora tali risorse dovessero risultare insufficienti, provvederà ogni singolo datore di lavoro esodante, o subentrante nei rapporti giuridici del datore di lavoro esodante, al versamento del contributo straordinario, relativo ai soli lavoratori interessati dalla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata, ai sensi dell'art. 33, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

2. Per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,30%, ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di due terzi ed un terzo, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi i dirigenti;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), nella misura dell'1,50% calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni di cui alla lettera a).

3. Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratore in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 2, lettera a).

4. Per la prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) è dovuto da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, relativo ai soli lavoratori interessati dalla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

5. Ai contributi di finanziamento del Fondo si applicano le disposizioni previste dall'art. 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148 del 2015, compreso l'art. 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

6. Ai sensi dell'art. 35 del decreto legislativo n. 148 del 2015, il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non puo' erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

7. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti

delle risorse già acquisite.

8. Il Fondo ha obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il piu' recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio.

9. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 8, il Comitato amministratore ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al Fondo, sulla base della proposta del Comitato amministratore.

10. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero in caso di inadempienza del Comitato amministratore, l'aliquota contributiva puo' essere modificata con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e finanze anche in mancanza di proposta del Comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma precedente, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

Art. 7

Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è subordinato:

a) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera b):

1) all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali;

2) in alternativa, l'accesso alle prestazioni puo' avvenire anche nell'ipotesi in cui un'azienda, rientrante tra quelle individuate all'art. 2:

a) si trovi in una situazione di eccedenza di personale;

b) manifesti la volontà di non risolvere tale problematica attraverso il ricorso a licenziamenti collettivi ma solo attraverso il ricorso a strumenti organizzativi previsti dalle vigenti normative contrattuali riguardanti i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali;

c) attivi una procedura sindacale per pervenire ad un accordo che individui, nell'ambito delle previsioni contrattualmente definite, le modalità di esodo volontario rivolto a tutto il personale dipendente che goda dei requisiti che consentono l'intervento del Fondo stesso;

d) intenda evitare il ricorso a licenziamenti collettivi, nei confronti del personale che esaurita l'applicazione degli strumenti anzidetti, continui a rimanere in esubero e si impegni, quindi, a non attivare procedure di licenziamento collettivo in base alle medesime causali, per almeno 12 mesi a far tempo dalla data dell'accordo di cui alla lettera c).

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è altresì

subordinato alla condizione che le procedure contrattuali di cui al precedente comma 1 si concludano con accordo aziendale, nell'ambito del quale siano stati individuati, per i casi di cui al comma 1, lettera b) e lettera c), punto 1), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui al comma 1, lettera c), si puo' accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2) e lettera b), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, puo' accedere tutto il personale dipendente assunto a tempo indeterminato, ivi compresi i dirigenti, delle imprese descritte all'art. 2 del presente decreto.

Art. 8

Prestazioni straordinarie. Individuazione dei lavoratori in esubero

1. Ai fini del presente decreto, l'individuazione dei lavoratori in esubero, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, avviene prioritariamente anteponendo il personale in possesso dei requisiti di legge previsti per il conseguimento dell'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio e, subordinatamente, al rispetto dei criteri di cui all'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione di cui all'art. 5, comma 3, ovvero della maggiore anzianità anagrafica.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendalmente concordate e ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi si tiene conto dei carichi di famiglia.

Art. 9

Criteri di precedenza e turnazioni

1. L'accesso dei soggetti di cui all'art. 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati dall'art. 7, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande saranno formulate in accordo con la normativa vigente al momento della presentazione dell'istanza.

3. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), da parte dello stesso datore di

lavoro, possono essere prese in esame subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro aventi titolo di precedenza.

4. I soggetti di cui all'art. 2 ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, dell'importo delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 10

Criteri e misure delle prestazioni

1. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali o dell'UE.

2. Nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa su base giornaliera, settimanale o mensile, di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, il Fondo eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, con un massimale pari a un importo di: euro 1.140,00 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a euro 2.099,00; di euro 1.314,00 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra euro 2.099,00 ed euro 3.318,00 e di euro 1.660,00 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad euro 3.318,00. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, gli importi di cui al presente comma sono aumentati con i criteri e le misure in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dei trattamenti e della paga oraria di cui al presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, ossia la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. Qualora l'importo dell'assegno ordinario cosi' calcolato sia inferiore al trattamento di cassa integrazione guadagni, si applica il trattamento piu' favorevole al lavoratore.

3. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

4. Le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), conseguenti a riduzioni dell'orario di lavoro o a sospensioni temporanee dell'attività lavorativa, possono essere erogate per un periodo complessivamente non superiore ai limiti stabiliti dalla normativa vigente di cui all'art. 12 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

5. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione anticipata;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria ovvero nel Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti delle imprese che esercitano attività di riscossione dei tributi erariali cosi' come identificate all'art. 2 del presente decreto con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

6. Nei casi di cui al comma 5, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

7. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età e/o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, è versata a carico del fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

8. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base di quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

9. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti vigenti e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo. Per gli iscritti al Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni il calcolo ed il successivo versamento sarà effettuato secondo quanto previsto dall'art. 10 della predetta legge.

10. L'assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, nonché ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici, in particolare per i lavoratori cui si applicano le disposizioni particolari per le casse di risparmio che gestiscono direttamente il servizio di riscossione contenute nel CCNL 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.

11. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso

sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, sempre che abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati, una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

12. In mancanza di detta rinuncia il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 11

Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente percepiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore delle imprese cosi' come identificate all'art. 2 nonché di altri soggetti e altre aziende operanti nell'ambito creditizio o della riscossione iscritte all'albo di cui all'art. 53 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, o che, comunque, svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. Contestualmente alla percezione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi previdenziali.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato dall'art. 10 con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra redditi da lavoro dipendente e l'assegno straordinario dovesse superare il limite di cui al comma 3, si procede ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

5. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo corrispondente a quello previsto per i trattamenti di pensione erogati dal Fondo pensione lavoratori dipendenti gestito dall'INPS.

6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

7. La base retributiva imponibile considerata ai fini della contribuzione correlata è ridotta nei casi di redditi da lavoro autonomo in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.

8. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, nell'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro, presso cui prestava servizio, e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

9. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 8, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata di

cui all'art. 34 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Art. 12

Contributi sindacali

1. I lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito hanno facoltà di versare i contributi sindacali a favore delle organizzazioni sindacali di appartenenza stipulanti i contratti collettivi vigenti di cui al presente decreto in forza di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia del preavviso di cui all'art. 10.

Art. 13

Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 26 e seguenti del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il presente decreto è trasmesso agli organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 18 aprile 2016

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali
Poletti

Il Ministro dell'economia
e delle finanze
Padoan

Registrato alla Corte dei conti il 17 maggio 2016
Ufficio di controllo sugli atti del MIUR, MIBAC, Min. salute e Min. lavoro, foglio n. 1954

DECRETO 8 maggio 2016 n. 55
Individuazione delle modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di previdenza per gli impiegati esattoriali (GU n.136 del 14 -06-2018)

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 110 del regio decreto 17 ottobre 1922, n. 1401, come modificato dal regio decreto-legge 4 maggio 1936, n. 971, recante testo unico delle leggi per la riscossione delle imposte dirette, il quale istituisce il Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione tributi e delle altre entrate dello Stato e degli Enti pubblici, già Fondo di previdenza a favore degli impiegati dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, quale Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;

Vista la legge 2 aprile 1958, n. 377, come modificata dalla legge 29 luglio 1971, n. 587 recante Norme sul riordinamento del Fondo speciale di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, la quale dispone, agli articoli 8 e 9, che sono obbligatoriamente iscritti al predetto Fondo i dipendenti delle società che esercitano attività di riscossione delle imposte dirette;

Visto l'art. 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, recante Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica il quale prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, per il personale addetto alle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette, il trattamento pensionistico integrativo di quello obbligatorio si consegue esclusivamente in presenza dei requisiti e con la decorrenza previsti dalla disciplina dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza;

Visto l'art. 3, comma 18, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, il quale dispone che, a seguito della soppressione del sistema di riscossione in concessione e della creazione di apposita società per azioni, prima Riscossione S.p.A., poi Equitalia S.p.A., restano ferme le disposizioni relative al Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, e successive modificazioni;

Visto l'art. 1, comma 9, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225 recante Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili, il quale dispone che, a
seguito della soppressione delle società del Gruppo Equitalia, a decorrere dal 1° luglio 2017, il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fino a scadenza, in servizio alla data di entrata in vigore del predetto decreto, senza soluzione di continuità, è trasferito all'ente pubblico economico denominato «Agenzia delle entrate-Riscossione», con la garanzia della conservazione della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data del trasferimento;

Considerato che l'art. 1, comma 9-bis, del decreto-legge n. 193 del 2016, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 225 del 2016 e modificato dall'art. 1, comma 11, del decreto-legge 16

ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, e successivamente modificato dall'art. 1, comma 39, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il quale prevede l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il quale sono individuate le modalità di utilizzazione, a decorrere dal 1° luglio 2017, delle risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, al fine di armonizzare la disciplina previdenziale del personale proveniente dalle società del Gruppo Equitalia con quella dell'assicurazione generale obbligatoria sulla base dei principi e dei criteri direttivi indicati nella legge 8 agosto 1995, n. 335;

Ritenuto di utilizzare le risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958 al fine di modificare le modalità di calcolo delle prestazioni pensionistiche del predetto Fondo mediante l'introduzione del sistema contributivo;

Decreta:

Art. 1
Oggetto e finalità

1. Il presente decreto, in attuazione dell'art. 1, comma 9-bis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, e successive modificazioni e integrazioni, individua in via esclusiva le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, secondo la disciplina previdenziale dell'assicurazione generale obbligatoria, in attuazione dei principi e dei criteri direttivi della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Art. 2
Calcolo della pensione

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini della determinazione dell'importo dei trattamenti pensionistici previsti dal Fondo di previdenza di cui alla legge n. 377 del 1958, tutti i contributi versati per ciascun anno dal datore di lavoro e dal lavoratore al predetto Fondo costituiscono il montante individuale contributivo annuale dell'iscritto da trasformare in pensione aggiuntiva al trattamento previsto dall'assicurazione generale obbligatoria. I contributi sono validi
anche per la liquidazione della pensione aggiuntiva al trattamento pensionistico anticipato.
2. Ai fini della determinazione del montante contributivo
individuale da convertire in pensione, il montante contributivo si rivaluta, su base composta, al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione della contribuzione dello stesso anno, al tasso di capitalizzazione.
3. Il tasso annuo di capitalizzazione di cui al comma 2 è determinato ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni e integrazioni.
4. L'importo della pensione annua è determinato soltanto secondo il sistema contributivo moltiplicando il montante individuale dei contributi rivalutato con i criteri di cui al comma 3, per il coefficiente di trasformazione relativo all'età anagrafica dell'assicurato al momento del pensionamento di cui alla Tabella A allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni e integrazioni, come rideterminato ai sensi dell'art. 1, comma 11, della legge n. 335 del 1995.

Art. 3
Norme transitorie

1. Per i soggetti già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto al Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, la contribuzione già versata al predetto Fondo, rivalutata ai sensi dell'art. 2, comma 2, concorre alla formazione del montante contributivo individuale.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo ed è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana Roma, 8 maggio 2018

Il Ministro: Poletti
Registrato alla Corte dei conti il 22 maggio 2018
Ufficio controllo atti MIUR, MIBAC, Min. salute e Min. lavoro e
politiche sociali, reg.ne prev. n. 1568

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Vigente al: 17-12-2018

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.
(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2.
(Guardie giurate)

Il datore di lavoro puo' impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi piu' gravi.

Art. 3.
(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4.
(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo' essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. ***((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di piu' sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.))***

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5.
(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità puo' essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6.
(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7.
(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse puo' essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (5)

Il datore di lavoro non puo' adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (5) (8)

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (5) (8)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non puo' essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per piu' di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari piu' gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare puo' promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non puo' tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

((24))

AGGIORNAMENTO (5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul

collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

AGGIORNAMENTO (8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

AGGIORNAMENTO (24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Art. 8.
(Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9.
(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10.
(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono

sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11.
(Attività culturali, ricreative e assistenziali *((e controlli sul servizio di mensa))*

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

((Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva)).

Art. 12.
(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13.
(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non puo' essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II
DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14.
(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15.
(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso *((, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali))*.

Art. 16.
(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17.
(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18.
((Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo))

((Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perchè discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perchè riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perchè intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la

nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non puo' essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica

motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Puo' altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze piu' di quindici lavoratori o piu' di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa piu' di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa piu' di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro

dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo)).

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, puo' disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente puo' essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza puo' essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui *((all'undicesimo comma))*, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (9) (23)

AGGIORNAMENTO (9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

TITOLO III
DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19.
(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) LETTERA ABROGATA DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.

delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. *((25))*

Nell'ambito di aziende con piu' unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. (16)

AGGIORNAMENTO (16)

Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che l'abrogazione di cui alla lettera a) e l'abrogazione parziale di cui alla lettera b) del presente articolo hanno effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del medesimo decreto nella Gazzetta Ufficiale.

AGGIORNAMENTO (25)

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Art. 20.
(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21.
(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22.
(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna puo' essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23.
(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole piu' favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. ((1))

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

Art. 24.
(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative

sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25.
(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26.
(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

Art. 27.
(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28.
(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non puo' essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con

sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

Art. 29.
(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o piu' delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di piu' rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30.
(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31.
(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali).

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. (1) *((15))*

AGGIORNAMENTO (1)
Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (15)
La L. 23 dicembre 1994, n. 724 ha disposto (con l'art. 22, comma 39) che "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali".

Art. 32.
(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. (1) *((6))*

AGGIORNAMENTO (1)
Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (6)
La L. 27 dicembre 1985, n. 816 ha disposto (con l'art. 28, comma 1) che "Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quelle della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, della legge 26 aprile 1974, n. 169, e della legge 18 dicembre 1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge".

TITOLO V
NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33.
((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

Art. 34.
((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297))

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35.
(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa piu' di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano piu' di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano piu' di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano piu' di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. (7) (11) *((12))*

AGGIORNAMENTO (7)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (in G.U. 1a s.s. 08/04/1987, n. 15), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge".

AGGIORNAMENTO (11)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 17-31 gennaio 1991, n. 41 (in G.U. 1a s.s. 06/02/1991, n. 6), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)".

AGGIORNAMENTO (12)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 11-23 luglio 1991, n. 364 (in G.U. 1a s.s. 31/07/1991, n. 30), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori) nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge".

Art. 36.
(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche,

deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi piu' gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. *((18))*

AGGIORNAMENTO (18)

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (in G.U. 1a s.s. 24/06/1998, n. 25), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

Art. 37.
(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38.
(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, *((. . .))* 5, 6, *((. . .))* e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca piu' grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi piu' gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma puo' presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti

dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39.
(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40.
(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali piu' favorevoli ai lavoratori.

Art. 41.
(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserta nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addi' 20 maggio 1970

SARAGAT

RUMOR - DONAT--CATTIN
- REALE

Visto, il Guardasigilli: REALE