IPOTESI DI ACCORDO

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21.05.2026 in Roma

tra

EQUITALIA Giustizia SpA

e

le RR.SS.AA. FABI e FIRST/CISL

premesso che

- con la stipula dei Verbali di Accordo del 24/01/2014 e del 06/02/2014 e successive intese, l'allora esistente Gruppo Equitalia e le OO.SS. erano pervenuti a soluzioni condivise che – nei limiti imposti dalla razionalizzazione e dal contenimento del fattore lavoro anche derivanti dalle misure straordinarie di riduzione della spesa pubblica (Legge n. 122/2010 e s.m.i.) – rispondessero altresì all'esigenza fondamentale di disciplinare in modo omogeneo i trattamenti di secondo livello fino ad allora applicati nelle Società facenti parte del suddetto Gruppo, superando in tal modo le criticità derivanti da una forte situazione di frammentazione contrattuale e di notevole disallineamento dei trattamenti normativi ed economici che il precedente assetto presentava;

- ai sensi delle previsioni di cui all' art. 1, co. 367 della L. 24/12/2007, n. 244 Equitalia Giustizia SpA all'atto della sua costituzione era stata collocata dal Legislatore all'interno del Gruppo Equitalia [1].

- per effetto delle previsioni di cui al D.L. 22/10/2016, n. 193 (convertito con modificazioni nella L. 01/12/2016, n. 225) – Equitalia SpA in data 28/06/2017 ha trasferito al Ministero dell'Economia e delle Finanze le n. 10.000.000 azioni costituenti la totalità del capitale sociale di Equitalia Giustizia SpA.

- a decorrere dal 01/07/2017 il Ministero dell'Economia e delle Finanze è divenuto azionista unico di Equitalia Giustizia SpA

- in data 28/03/2018 Agenzia delle Entrate-Riscossione (già Equitalia) ed Equitalia Giustizia SpA hanno sottoscritto con le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL ed UILCA il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 09/04/2008

- con la stipula del Verbale di Accordo del settembre 2018 le Parti hanno convenuto di rinnovare talune delle previsioni contenute nell'Accordo del 06/02/2014

- in data 14/07/2022 Agenzia delle Entrate-Riscossione (già Equitalia) ed Equitalia Giustizia SpA hanno sottoscritto con le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 28/03/2018

[1] cfr.: L. 24/12/2007, n. 244 – art. 1, co. 367.

IPOTESI DI ACCORDO

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21.05.2026 in Roma

tra

EQUITALIA Giustizia SpA

e

le RR.SS.AA. FISAC CGIL e UILCA

premesso che

- con la stipula dei Verbali di Accordo del 24/01/2014 e del 06/02/2014 e successive intese, l'allora esistente Gruppo Equitalia e le OO.SS. erano pervenuti a soluzioni condivise che – nei limiti imposti dalla razionalizzazione e dal contenimento del fattore lavoro anche derivanti dalle misure straordinarie di riduzione della spesa pubblica (Legge n. 122/2010 e s.m.i.) – rispondessero altresì all'esigenza fondamentale di disciplinare in modo omogeneo i trattamenti di secondo livello fino ad allora applicati nelle Società facenti parte del suddetto Gruppo, superando in tal modo le criticità derivanti da una forte situazione di frammentazione contrattuale e di notevole disallineamento dei trattamenti normativi ed economici che il precedente assetto presentava;

- ai sensi delle previsioni di cui all' art. 1, co. 367 della L. 24/12/2007, n. 244 Equitalia Giustizia SpA all'atto della sua costituzione era stata collocata dal Legislatore all'interno del Gruppo Equitalia [1].

- per effetto delle previsioni di cui al D.L. 22/10/2016, n. 193 (convertito con modificazioni nella L. 01/12/2016, n. 225) – Equitalia SpA in data 28/06/2017 ha trasferito al Ministero dell'Economia e delle Finanze le n. 10.000.000 azioni costituenti la totalità del capitale sociale di Equitalia Giustizia SpA.

- a decorrere dal 01/07/2017 il Ministero dell'Economia e delle Finanze è divenuto azionista unico di Equitalia Giustizia SpA

- in data 28/03/2018 Agenzia delle Entrate-Riscossione (già Equitalia) ed Equitalia Giustizia SpA hanno sottoscritto con le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL ed UILCA il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 09/04/2008

- con la stipula del Verbale di Accordo del settembre 2018 le Parti hanno convenuto di rinnovare talune delle previsioni contenute nell'Accordo del 06/02/2014

- in data 14/07/2022 Agenzia delle Entrate-Riscossione (già Equitalia) ed Equitalia Giustizia SpA hanno sottoscritto con le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 28/03/2018

[1] cfr.: L. 24/12/2007, n. 244 – art. 1, co. 367.

- in data 21.05.2026 Agenzia delle Entrate-Riscossione (già Equitalia) ed Equitalia Giustizia SpA hanno sottoscritto con le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 15.07.2022

considerato inoltre che

- le Parti, come sopra costituite, nel riconoscere l'importanza e la salvaguardia del duplice livello di contrattazione, intendono perseguire l'obiettivo di una maggiore aderenza dell'impianto normativo ed economico alle mutate istanze rivenienti dalla nuova governance societaria e dal modificato assetto organizzativo, sviluppando nel contempo le professionalità esistenti e le condizioni di maggior benessere della quotidianità lavorativa del personale

- le Parti ribadiscono che le presenti intese rappresentano l'unica, complessiva ed inscindibile contrattazione di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Quadro Direttivo e di Area Professionale di Equitalia Giustizia SpA

* * *

Tanto premesso e considerato – e valutando le premesse quale parte integrante del presente Accordo – le Parti convengono di rinnovare alle seguenti condizioni talune delle previsioni contenute nell'Accordo del 06/02/2014 così come rinnovato nel settembre 2018 e luglio 2022, continuando – per quanto non diversamente precisato – a trovare applicazione quelle originarie.

* * *

Art. 1: Orario di lavoro – Pausa pranzo

Decorrenza istituto: 01/10/2018

Il I comma del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. viene modificato come di seguito indicato:
Viene considerato ritardo l'arrivo o rientro sul posto di lavoro che avviene oltre il tempo previsto di flessibilità o elasticità.
Quando ricorre questa circostanza, il ritardo viene considerato oltre il tempo previsto di flessibilità o elasticità e va pertanto giustificato. Il ritardo può essere giustificato, previa autorizzazione del diretto superiore, utilizzando la banca delle ore a minuti, oppure con un permesso per le frazioni per esso previste.

Art. 1-bis: Orario plurisettimanale

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
In merito all'orario di lavoro viene introdotta, a partire da gennaio 2019, un'articolazione di orario di lavoro di tipo plurisettimanale.
In particolare viene introdotto oltre il normale orario di lavoro normato all'articolo 1 del presente CIA, un'articolazione dell'orario con venerdì ad orario ridotto.
Con riferimento all'art.102 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 21.05.2026, l'orario plurisettimanale risulta articolato come di seguito dettagliato:

- *Lunedì – Giovedì: n. 8 ore di lavoro effettivo giornaliero*
- *Venerdì: n. 5 ore di lavoro effettivo giornaliero*

Tale istituto è da considerarsi da concordare su base volontaria, per ogni dipendente, entro il 30 novembre di ciasun anno solare per l'intera durata di quello successivo.

Art. 1-ter: Prestazione eccedente

Decorrenza istituto: 01/10/2018

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
Le Parti si danno reciprocamente atto che la prestazione lavorativa aggiuntiva, fermo restando l'obbligo di preventiva autorizzazione, sarà contabilizzata per i minuti eccedenti il normale orario di lavoro.
Le Parti concordano che l'utilizzo della banca delle ore viene fissato a minuti.

Art. 1-quater: Orario di lavoro

Con riferimento all'art.102 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 21.05.2026, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 37 ore ed articolato come di seguito dettagliato:

- Lunedì – Giovedì: n. 7 ore e 30 minuti di lavoro effettivo giornaliero dalle 8.00 alle 16.00
- Venerdì: n. 7 ore di lavoro effettivo giornaliero dalle 8.00 alle 15.30

Art. 2: Flessibilità

Decorrenza istituto: 01/10/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
Fermi restando i regimi di flessibilità individuale previsti dall'art. 110, comma 1, - del vigente CCNL, la Società riconosce alle lavoratrici/lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, una flessibilità fino a un massimo di 120 minuti sull'orario di entrata, con recupero entro la settimana successiva a quella a cui si riferisce l'evento.
In particolare, Le Parti si danno reciprocamente atto di modificare l'attuale disciplina della flessibiltà oraria in ingresso prevedendo che la stessa sia anticipata a partire dalle ore 7.30 e fino alle ore 9.30.

Art. 3: Part time

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Dopo il III comma del CIA di cui all'Accordo dell'11/09/2018 il testo è così sostituito:
Le Parti si impegnano a rivedere entro 120 giorni o, ove presente, altra tempistica presente negli specifici accordi la materia del lavoro a tempo parziale al fine di sottoscrivere un nuovo Protocollo che costituirà parte integrante del presente Accordo.

Art. 6: Permessi retribuiti

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Il II comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è sostituito dal seguente testo:

I permessi retribuiti ad ore potranno essere fruiti a frazioni minime di 1 ora, con eventuali frazioni aggiuntive di almeno 15 minuti.

Le Parti si danno reciprocamente atto di aggiornare la disciplina del presente articolo prevedendo i seguenti plafond annui, fruibili nel rispetto delle modalità operative ed autorizzative aziendali:

1) *Per l'effettuazione di esami diagnostici o visite mediche specialistiche è riconosciuto un monte ore pari a 25 ore annue.*
   Tale monte ore è utilizzabile anche per esami diagnostici o visite mediche specialistiche effettuati dai figli e/o genitori della lavoratrice/lavoratore dalla stessa/o assistiti.
2) *Per l'inserimento presso asilo nido e scuola dell'infanzia è riconosciuto un monte ore pari a 10 ore annue;*
3) *Per l'assistenza di figli fino ad anni 14 con idonea certificazione che attesti la disabilità ai sensi del comma 3 articolo 3 legge 104/92 è riconosciuto un monte ore pari a 10 ore annue.*

Art. 7: Permessi non retribuiti per motivi familiari e personali

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Il I comma del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
Oltre a quanto previsto dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, il personale ha diritto di ottenere 15 giorni di permesso non retribuito per assistenza ai figli di età fra i 3 ed i 14 anni, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

Art. 11: Maggior prestazione Quadri Direttivi

Decorrenza istituto: 01/01/2019

L'Istituto viene abrogato dal 01.07.2026.
Esclusivamente per il 2026 il pro quota annuo relativo alle maggiori prestazioni quadro direttivo verrà corrisposto al superamento di almeno il 50% delle soglie orarie annuali previste per ciascuna fascia secondo i relativi importi.
La consuntivazione avverrà secondo i criteri in uso.

Art. 12: Ruoli chiave

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Il comma del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 è così sostituito:
Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni o, ove presente, altra tempistica presente negli specifici accordi dalla data di stipula del presente Accordo per definire i Ruoli Chiave.

Art. 13: Percorsi di carriera e profili professionali

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Il I comma del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
Le Parti si impegnano a fissare degli incontri periodici duranti i quali le OO.SS. vengono informate sugli elementi per lo sviluppo professionale alla luce dell'importanza del tema e degli impatti organizzativi dello stesso.

Art. 18: Telelavoro

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per rivedere entro 90 giorni la materia del telelavoro al fine di sottoscrivere un nuovo Protocollo che costituirà parte integrante del presente Accordo.
Il personale da adibire su esclusiva base volontaria a tale Istituto è individuato nelle percentuali che saranno concordate.

Art. 20: Buoni pasto

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Il I comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è sostituito dal seguente testo:
A ciascun lavoratore/lavoratrice, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 105 del vigente CCNL, un buono pasto pari a € 7,00 per il personale a tempo pieno ed in regime di part time c.d. verticale, e con almeno 4 ore di prestazione lavorativa.

La previsione di cui al III comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è da riferirsi esclusivamente al personale in regime di part time c.d. orizzontale.

Dopo il III comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è inserito il seguente comma:
Si ha diritto al buono pasto per ciascun giorno in cui si effettui una prestazione di lavoro pari almeno a 5 ore, indipendentemente dalla effettiva fruizione dell'intervallo per il pasto.

In caso di indisponibilità dei cc.dd. "buoni pasto elettronici" per la data di decorrenza delle nuove previsioni di cui al presente articolo, la Società si impegna alternativamente al predetto incremento ad individuare soluzioni economiche compensative (es.: integrazione del mancato differenziale nel piano welfare).

Le parti si riservano inoltre di valutare, in caso di variazione delle norme vigenti (DL 95/2012 converito in L. 135/2012) la modifica del valore nominale del buono pasto nei limiti di legge e delle risorse disponibili nei bilanci dell'Ente/Azienda.

Art. 21: Contributo familiari disabili

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Il IV comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è sostituito dal seguente testo:
Tale provvidenza viene erogata entro il mese di maggio di ciascun anno solare a presentazione da parte degli interessati di certificazione rilasciata dalla struttura competente attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza delle condizioni previste dalle leggi citate.

Art. 22: Previdenza complementare

Decorrenza istituto: 01/01/2019

Dopo il I comma del CIA di cui alla Ipotesi di Accordo del 06/02/2014 è inserito il seguente comma:
A partire dal mese di gennaio 2019 il trattamento riconosciuto dall'Azienda viene aumentato dell'1%, sia per il personale con contratto tabellare che con livello retributivo di inserimento professionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con decorrenza 01.01.2026, il trattamento riconosciuto dall'Azienda destinato alla previdenza complementare viene innalzato di un ulteriore 1%; a partire, quindi, dal 01.01.2026 il trattamento riconosciuto dall'Azienda destinato alla previdenza complementare è pari al 3% complessivo.

Art. 22 – bis: Assistenza sanitaria

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda si farà carico di un premio assicurativo individuale di € 1.900,00 per ciascun anno di vigenza della copertura sanitaria. L'eventuale differenza tra il premio individuale annuo così come rinveniente in sede di affidamento/aggiudicazione dell'incarico e l'importo di € 1.900,00 di cui si farà carico l'azienda, rimarrà a carico dei lavoratori.

Art. 27: Welfare aziendale

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:
Con riferimento all'istituto Welfare Aziendale di cui al CIA del 06/02/2014, a partire dall'anno solare di sottoscrizione del presente rinnovo, e per tutta la durate del presente accordo, il montante per l'istituto in oggetto viene stabilito in euro 38.000 annui.

Art. 27-bis: Banca del tempo

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Si introduce la Banca del Tempo, istituto di tipo solidaristico aperto a tutti i dipendenti che prevede la costituzione di un monte ore annuale di permesso retribuito a cui possono attingere le persone che, per documentate ragioni personali e/o familiari, necessitano di permessi retribuiti in aggiunta alle ordinarie causali di assenza individualmente spettanti.
Le Parti si impegnano a rivedere entro 120 giorni la materia della banca del tempo al fine di sottoscrivere un nuovo Protocollo che costituirà parte integrante del presente Accordo.

Art. 27-ter: Sospensione volontaria

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Quale ulteriore strumento di conciliazione tempi di vita/lavoro sarà prevista la possibilità da parte di tutti i dipendenti di richiedere la fruizione, nel limite di 5 giornate nel corso dell'anno, di sospensione volontaria non retribuita dell'attività lavorativa.
Tale sospensione, previo preavviso all'azienda di almeno 15 giorni, sarà fruibile dal lavoratore senza la necessità di motivarne l'utilizzo, senza intaccare il monte personale dei permessi e senza il ricorso alla Banca del Tempo.

Art. 27-quater: Piano welfare

Decorrenza istituto: 11/09/2018

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo:

Il "Piano Welfare" è un istituto che prevede specifici benefit, riconosciuto sotto forma di beni, opere, servizi e utilità scelti dal dipendente stesso all'interno di un "Paniere di Benefits" e usufruibile attraverso un apposito credito, d'ora in poi "Credito Welfare" (pari ad € 300 annui per ciascun dipendente).
Apposita commissione paritetica entro il 30 novembre precedente all'anno di erogazione definisce il paniere merceologico.
Le modalità di fruizione del suddetto credito saranno definite dall'Azienda in apposite istruzioni operative, prontamente comunicate dalla stessa. Il "Credito Welfare" viene riconosciuto esclusivamente ai lavoratori che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno precedente e che siano ancora dipendenti di Equitalia Giustizia S.p.A. al momento del riconoscimento dello stesso e non è computabile nel calcolo del TFR e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi al fondo pensione.
In caso di assenza dal servizio nel corso dell'anno precedente a quello del riconoscimento del "Credito Welfare" è propriamente ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza; nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per l'intero periodo.
Nei confronti del personale che, nell'anno precedente a quello del riconoscimento del "Credito Welfare", abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero ovvero con rapporto di lavoro a termine o temporaneo il "Credito Welfare" viene riconosciuto proporzionalmente.

Il nuovo importo decorre dal 01.01.2026.

Art. 27-quinquies: Premio aziendale *ex* art. 42 CCNL

Decorrenza istituto: 2018

Articolo di nuova introduzione nel CIA dell'11/09/2018

Il presente articolo del CIA di cui all'Accordo del settembre 2018 e ss.mm. è sostituito dal seguente testo

Premesso che l'art. 43 del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato il 28/03/2018, 15.07.2022 e 21.05.2026 prevede l'attribuzione di un Premio Aziendale (VAP), in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro e di qualità, e in relazione alle profonde modifiche intervenute con la Legge 225/2016 di riforma della Riscossione, le Parti medesime riconoscono e si danno reciprocamente atto che nella definizione del Premio Aziendale occorrerà tenere conto dei mutuati assetti organizzativi nonché delle nuove logiche che informano il raggiungimento degli obiettivi della Società.
In ragione di quanto sopra, le Parti convengono di stipulare un accordo in materia di Premio Aziendale di durata analoga a quella del presente CIA, basato sul raggiungimento di un coefficiente di efficienza/produttività da concordarsi tra le parti.

Fermi restando criteri e modalità di erogazione dettati dal citato art. 43 del CCNL, le Parti convengono che per il biennio di competenza 2026/2027 (anni di erogazione 2027-2028), in relazione al raggiungimento degli indicatori di efficienza e produttività tempo per tempo concordati, gli importi del Premio Aziendale saranno erogati al personale dei Quadri Direttivi ed Aree Professionali della Società Equitalia Giustizia SpA, negli importi indicati in Tabella 1.

Tabella 1:
Montanti di Premio Aziendale Equitalia Giustizia S.p.A.
erogazione 2027 (per 2026) ed erogazione 2028 (per 2027)

QD4	4.646 €
QD3	3.935 €
QD2	3.508 €
QD1	3.301 €
3A4L	2.898 €
3A3L	2.697 €
3A2L	2.547 €
3A1L	2.415 €

Art. 27- sexies: Indennità Ruoli Responsabilità

Articolo di nuova introduzione nel CIA del 21.05.2026

Con riferimento all' Accordo di rinnovo del CCNL 21.05.2026 si stabilisce quanto segue:
Le Parti condividono di attribuire ai Responsabili di strutture organizzative dell' Ente/Azienda una specifica indennità annua lorda ripartita per 12 mensilità:
€ 2.000 ai Responsabili di Unità Organizzativa
€ 4.000 ai Responsabili di Funzione
Si specifica che le suddette indennità non saranno computate nel calcolo del TFR.
La decorrenza dell'Istituto è 01.07.2026.

Art. 27- septies: Work Life Balance

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per rivedere entro 90 giorni, o, ove presente, altra tempistica presente negli specifici accordi, la materia dello smart working al fine di sottoscrivere un nuovo Protocollo che costituirà parte integrante del presente Accordo.
Le Parti si danno reciproco atto che, nelle more di quanto precede, continuerà a trovare applicazione il vigente accordo di smart working dell'aprile 2022.

Art. 27- octies: Coworking

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per rivedere entro 90 giorni o, ove presente, altra tempistica presente negli specifici accordi, la materia del coworking al fine di sottoscrivere un nuovo Protocollo che costituirà parte integrante del presente Accordo.
Le Parti si danno reciproco atto che tale materia troverà armonizzazione con le materie dello smart working e telelavoro.

Art. 28 – Decorrenza e durata

L'articolo è integralmente sostituito dal seguente testo:
Il nuovo contratto integrativo decorre dalle date indicate in singole norme e scadrà in data 31/12/2027.
Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato, mediante raccomandata A/R o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della

scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Impegno delle Parti

Le Parti si impegnano a predisporre, entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, il testo coordinato del Contratto Integrativo Aziendale del 06/2/2014 così come rinnovato nel settembre 2018, nel luglio 2022 e in data odierna.

Le Parti si danno atto inoltre che per quanto non modificato nel presente accordo di rinnovo, continuano a trovare applicazione le previsioni dell'accordo in tema di CIA sottoscritto nel febbraio 2014 così come rinnovato a settembre 2018 e luglio 2022.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per confrontarsi in materia di indennità relative ad accordi sindacali aziendali vigenti.

Disposizioni Finali

Il Presente Accordo resta subordinato all'approvazione degli Organi Statutari dell'Ente/Azienda e delle Assembleee del Personale.

Equitalia Giustizia SpA