

PROTOCOLLI

PROTOCOLLO PER IL PERSONALE DELLE AZIENDE CONCESSIONARIE GIÀ DESTINATARIE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO

AREE PROFESSIONALI

DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

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

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

Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifica per una valutazione congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.

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

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle parti. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.

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

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

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

Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri previsti dall'art. 80 del presente CCNL.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

TABELLA DI CORRISPONDENZA

PRECEDENTE CATEGORIA QUALIFICA O GRADO ⁽¹⁾	NUOVO INQUADRAMENTO
--	---------------------

1^a area professionale

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

2^a area professionale

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

3^a area professionale

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

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

(1) In applicazione del contratto nazionale o di accordi aziendali

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

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

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

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

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

Attuali quadri e funzionari

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

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

Trattamento economico tabellare per il personale neo assunto

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

Maggiorazioni per laurea e per iscrizione ad albo professionale

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

Disciplina del reclutamento

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

Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio

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

Provvidenze di studio

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

Permessi sostitutivi delle festività soppresse

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

Nota a verbale

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

PROTOCOLLO IN TEMA DI AGIBILITA' SINDACALI

Le Parti, premesso che:

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

convengono:

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

TABELLE

ALLEGATO 1

UNA TANTUM

Tabella 1

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

Tabella 2

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

Tabella 3 (valori in Euro)

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

Tabella 4 (valori in Euro)

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

ALLEGATO 2

TABELLE ECONOMICHE

TAB. A

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

TAB. B

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

APPLICAZIONE TRANSITORIA DELLE TABELLE

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

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

TAB. C

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

Dal 1° gennaio 2002*

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

- Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:
- L. 298.375 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio”;
- L. 289.850 annue, quale “difenda assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
- L. 119.350 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
- L. 136.400 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13^a mensilità al solo personale che già percepita l’assegno di anzianità.

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

TAB. D

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

Dal 1° gennaio 2002*

	Inquadramento	Importo
Dal 1° gennaio 2002*		
3 ^a Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2 ^a Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 ^a Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1 ^a Area professionale		14,90

- Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:
- € 154,10 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio”;
- € 149,70 annue, quale “difenda assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
- € 61,64 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
- € 70,44 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13^a mensilità al solo personale che già percepita l’assegno di anzianità.

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

TAB. E**Scatti di anzianità**

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

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

ALLEGATO 3

INDENNITA' E COMPENSI VARI

TAB. F

dal 1° gennaio 2002 (valori in lire)

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

TAB. G

dal 1° gennaio 2002 (valori in euro)

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

ALLEGATO 4

CONCORSO SPESE TRANVIARIE

TAB. H

Concorso spese tranviarie (12 mensilità) valori in lire

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

TAB. I

Concorso spese tranviarie (12 mensilità) valori in euro

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

ALLEGATO 5

INDENNITA' DI RISCHIO

TAB. L

Indennità di rischio (misure mensili in lire)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	ALTRI CENTRI
<i>Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
<i>a) cassieri che hanno con conti- nuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte di- rettamente allo sportello dei contanti*</i>	245.168	183.850
<i>b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 77, 3° livello retributivo, 3° alinea)</i>	106.618	79.990
<i>2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
<i>c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 77, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2ª punto</i>	70.422	52.725

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

TAB. M**Indennità di rischio** (misure mensili in euro)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	ALTRI CENTRI
<i>Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
<i>a) cassieri che hanno con conti- nuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte di- rettamente allo sportello dei contanti*</i>	126,62	94,95
<i>b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 77, 3° livello retributivo, 3° alinea)</i>	55,06	41,31
<i>2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
<i>c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 77, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2ª punto</i>	36,38	27,23

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

ALLEGATO 6

PREAVVISO

TAB. N

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'**art. 64** lett. a), spetta al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'**art. 70** oltre all'indennità di mancato preavviso nella seguente misura:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

TAB. O

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. b) dell'**art. 64** deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

TAB. P

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alle lett. c) dell'**art. 64** deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

TAB. Q

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro si verifichi per morte del lavoratore, spettano agli aventi diritto, di cui all'art. 2122 del c.c. l'indennità di mancato preavviso nella misura indicata all'**art. 64** e il trattamento di fine rapporto di cui all'**art. 70**.

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purchè superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

ALLEGATO 7

MISSIONI E DIARIE

TAB. R

Missioni e diarie (valori in lire)

	Q. D. 3° e 4° livello	Q. D. 1° e 2° livello	3° e 2° area profes., 3° livello retributivo	2° area profes., 1° e 2° livello retributivo	1ª Area Professionale
Abitanti					
Centri fino a 200.000	252.000	171.700	149.700	118.300	111.000
Centri da 200.001 a 500.000	277.200	188.870	164.670	130.130	122.100
Centri da 500.001 a 1.000.000	302.400	206.040	179.640	141.960	33.200
Centri oltre 1.000.000	327.600	223.210	194.610	153.790	144.300

TAB. S

Missioni e diarie (valori in euro)

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

ALLEGATO 8

COMPENSI AGLI UFFICIALI DELLA RISCOSSIONE

TAB. T

Per l'intero debito (sorte ed accessori)

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

TAB. U

Per l'intero debito (sorte ed accessori)

sino		a €	12,91	€	0,52
da €	12,91	sino a €	25,82	“	0,77
“	25,82	“	51,65	“	1,03
“	51,65	“	129,11	“	1,29
“	129,11	“	258,23	“	1,55
“	258,23	“	516,46	“	2,07
“	516,46	“	1.291,14	“	2,38
“	1.291,14	“	2.582,28	“	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

Sui tempi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Indicatori di “pre-crisi”

Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di “pre-crisi”- che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Previdenza del settore

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

Assistenza Sanitaria

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

Inquadramento del personale

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2002 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

Commissione nazionale per la sicurezza

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

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di una specifica Commissione di studio “per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa”.

Contratti d’area

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

Tempi di vita delle città’ (art. 28 l. 8 marzo 2000 n. 53)

Le parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informative/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi nell’ambito delle iniziative su “tempi di vita delle città” come disposto dalle vigenti norme in materia.

Legge 8 marzo 2000, n. 53 e T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Le parti stipulanti si incontreranno per esaminare le novità introdotte dalle discipline in oggetto.

APPENDICE 2

VOLONTARIATO

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

UNIONI DI FATTO

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

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

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

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

In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminanti a livello aziendale, verranno concordate azioni mirate a

rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona.

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

RISPETTO DELLE CONVIZIONI RELIGIOSE

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

MOBILITA' NELLE AREE URBANE

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

PROVVIDENZE PER I DISABILI

Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di L. 200.000 (€103,29).

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

OCCUPAZIONE

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

APPENDICE 3

ASSEMBLEE DEL PERSONALE

Art. 1

Agli effetti di quanto previsto dall'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee del personale non potranno coincidere con le seguenti giornate di scadenza:

- il 16 di ogni mese;
- gli ultimi due giorni di ogni mese;
- il 30 giugno;
- il 30 novembre;
- il 20 dicembre.

Qualora l'ultimo giorno di scadenza dei versamenti di cui al precedente comma cada in giornata festiva o non lavorativa (sabato), i termini suindicati si intendono automaticamente spostati al primo giorno successivo lavorativo.

Art. 2

Qualora disposizioni legislative modificassero o introducessero nuovi termini di scadenza per i versamenti di imposta, l'Ascotributi e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, si incontreranno per le eventuali modifiche alle date indicate dal precedente articolo.

IMPEGNO DELLE OO.SS

In attesa di una revisione della materia le OO.SS. si impegnano ad indire le assemblee del personale con un preavviso di almeno 48 ore; in casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato d'accordo con la Direzione della Concessione.

RACCOMANDAZIONE

L'ASCOTRIBUTI rivolge una raccomandazione alle Aziende affinché, in caso di ristrutturazioni o nuove costruzioni di sedi adibite a sportelli di riscossione, facciano in modo di adottare misure che facilitano l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

LETTERA DI INTENTI

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

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

LETTERE DELLE OO.SS.

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

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sindart, stipulanti il contratto 12.12.2001 dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota, e ciò sia per incontri presso la Vostra Associazione che presso le aziende Vostre associate che le sottoscritte Organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Roma, 12 dicembre 2001

*Dichiarazioni resa, singolarmente, da
UGL/Esattoriali, Silcea, Snalec*

La/il dichiara di voler gestire l'integrale applicazione delle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12.12.2001 – sia in sede nazionale che in sede aziendale e sia sul piano sostanziale che sul piano formale e procedurale – unitariamente a tutte le altre Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti che esprimano, a loro volta, analoga disponibilità.

Roma, 12 dicembre 2001

**DOCUMENTAZIONE E
RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

CCNL 12 LUGLIO 1995 E 17 LUGLIO 1995 (DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO)* - ESTRATTO

Art. 8 – Automatismi economici e di carriera – Personale impiegatizio

Fermo quanto stabilito all'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza, in ciascuno dei gradi pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a "sufficiente", anche non consecutive.

A favore del personale appartenente al grado immediatamente inferiore a quello più elevato della categoria impiegati, verrà riconosciuto dopo 10 anni di appartenenza nel grado con note di qualifica anche non consecutive non inferiori a "sufficiente" un assegno di anzianità pari a lire 57.750 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995. Tale assegno assorbe, fino a concorrenza, analoghe corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o alla nota di qualifica) sotto qualsiasi forma ed a qualsiasi titolo previsti dai contratti integrativi aziendali in atto al 31 dicembre 1975. Lo stesso assegno sarà inoltre integralmente assorbito in caso di promozione al grado superiore.

Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori a "sufficiente" i tempi di cui ai due comma precedenti saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette note.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato in quattro gradi, ferme restando tutte le modalità e condizioni di cui ai precedenti comma, i passaggi automatici avverranno sulla base dei seguenti tempi:

- primo passaggio, dopo sette anni di permanenza nel grado meno elevato della categoria;
- secondo passaggio, dopo dodici anni di permanenza nel grado immediatamente superiore.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato su meno di 4 gradi, per quanto riguarda i passaggi automatici di carriera, restano in vigore tutte le modalità, condizioni e tempi previsti dai contratti aziendali integrativi del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

Nei confronti del personale impiegatizio, assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, viene riconosciuto un solo assegno mensile (due nel caso di personale assunto nel grado minimo ex imp. di 2^a 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 oltrechè dell'importo di cui al secondo comma del presente articolo delle Disposizioni particolari qualora fosse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati – ex impiegati di 2^a categoria) non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non sia previsto il grado di capo reparto, per il personale assunto nel grado superiore al minimo, l'assegno mensile di cui sopra, è di importo pari all'indennità di grado spettante al capo reparto; il medesimo importo sarà corrisposto a titolo di secondo beneficio, anche agli impiegati assunti nel grado minimo ex impiegati di 2^a categoria.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno riaccordate 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 subalterna verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1 ° gennaio 1995;
- c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente";
- d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici economici e/o di carriera;
- e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;
- f) a far tempo dal 1 ° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dal Concessionario per promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a vice capo commesso ed a capo commesso;
- g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, C.C.N.L. 24 giugno 1974, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso C.C.N.L. 24 giugno 1974, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà di nessuno degli automatismi previsti dal presente articolo;
- h) presso i Concessionari che con il contratto aziendale integrativo del C.C.N.L. 29 luglio 1971 hanno concesso analoghe corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corrisposizioni sono

considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10 – Automatismi economici - Ausiliari

Fermo quanto previsto dall'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

- a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria un assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
- b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;
- c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente".

Detti assegni non competono in casi di promozione alla categoria del personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva la norma di cui alla lett. g) dell' art. 6 del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l' opzione di cui all' art. 119 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

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

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. a) e b) questi manterranno le 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.

PARTE ECONOMICA* - ESTRATTO

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Retribuzione

Per retribuzione si intende:

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

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

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

* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

C.C.N.L. 12 LUGLIO 1995 - ESTRATTO*

Automatismi

Art. 119

Le Parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inquadramenti nel settore della riscossione dei tributi viene a modificarsi la disciplina prevista dal Contratto Nazionale 12 luglio 1991 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonchè quant'altro stabilito in materia dal predetto Contratto Nazionale:

- A) al personale interessato, in servizio alla data del 12 luglio 1995, viene riconosciuto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art. 114, lett. a), b) e c) del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 - il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo.
- Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.
- L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendalemente in atto.

Per il personale in questione restano valide le previsioni dell'art.123;

- B) nei confronti del personale interessato, assunto successivamente al 12 luglio 1995, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti dalla precedente lett. A).

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. 12 luglio 1991, questi ultimi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 123 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.

* Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del "secondo automatismo" non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 12 luglio 1995 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

C) Per il personale interessato assunto dopo il 12 luglio 1995, nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g) dell'art. 114 del Contratto Nazionale 12 luglio 1991, (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 12 luglio 1995, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.

Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 123 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 12 luglio 1995.

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

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

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

a) 2^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;

b) 2^a area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L.55.000;

c) 1^a area professionale: L. 24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente - nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 120 - all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel

caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

Chiarimenti a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che:

1. quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3° comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le Parti in sede aziendale;
2. gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);
3. ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale - per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto - la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.

***Nota di collegamento:** La previsione di cui all'art. 119 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le corrispondenti disposizioni contenute negli articoli da 8 a 10 delle Disposizioni particolari.*

Art. 120

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

- il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purchè almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;
- ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'Azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);
- ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;
- l'inquadramento nella qualifica di "commesso" del lavoratore che, alla data di stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 settembre 1976, e 10 gennaio 1978, rivestiva la qualifica di commesso di 2^a.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:

- relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;
- relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonchè - per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione dei corrispondenti C.C.N.L. 9 settembre 1976 e 10 gennaio 1978 - il passaggio da commesso di 2^a a commesso di 1^a;
- relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica - con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia - purchè comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.

Art. 121

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

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

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

Art. 122

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

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

Art. 123

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

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

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

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

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

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

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