

IPOTESI

DI

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 12 DICEMBRE 2001
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE
AREE PROFESSIONALI (DALLA 1^a ALLA 3^a) DIPENDENTI
DALLE AZIENDE CONCESSIONARIE DEL SERVIZIO DI
RISCOSSIONE DEI TRIBUTI

IPOTESI DI ACCORDO

il giorno 4 novembre 2005, in Roma

tra

- ASCOTRIBUTI

e

- DIRCREDITO (firma per adesione per le tre aree professionali)
- FALCRI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- UIL C.A.

si è convenuto di stipulare la presente Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi.

La presente Ipotesi di accordo sarà sottoposta alla ratifica da parte delle Assemblee dei lavoratori, per le Organizzazioni Sindacali firmatarie e del Comitato Direttivo Ascotributi, per la parte datoriale.

ASCOTRIBUTI

DIRCREDITO

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

PREMESSA

Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale di lavoro viene stipulato in coincidenza con la fase conclusiva del processo di trasformazione del sistema di riscossione dei tributi e, pertanto, la sua ristrutturazione e la riorganizzazione, rappresenta un passaggio inderogabile teso ad attuare interventi idonei per realizzare capacità di maggiore efficienza del sistema.

Le precedenti fasi - caratterizzate da difficili ed articolati confronti sul piano amministrativo, sindacale e legislativo - nelle diverse sedi di competenza - si sono progressivamente sviluppate per approdare al Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203 che, all'art. 3, ha dettato la disciplina della annunciata riforma.

Tale percorso, peraltro, con l'intervento del Fondo di sostegno al reddito ed all'occupazione, ha consentito di pervenire ad un sensibile ridimensionamento del sistema di riscossione che ha comportato il contenimento del numero del personale destinatario del presente contratto.

In tale rinnovato scenario, le parti si danno atto della necessità di promuovere, da parte delle aziende concessionarie, un sempre maggiore ed incisivo interesse ed impegno con l'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, in particolare attraverso una opportuna riqualificazione del personale.

Le parti, pertanto, convengono che il perseguimento di tale obiettivo non potrà prescindere dall'attivazione di idonei ed efficaci programmi formativi che trovano riscontro, peraltro, anche nelle specifiche previsioni in materia di riconversione e riqualificazione professionale recate dall'art. 5, c. 1, lett. a) del Decreto 24 novembre 2003, n. 375, concernente l'istituzione del citato Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi erariali.

* * *

Il presente CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) – 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.

Art. 1 - Parte economica

1. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

- ☐ 1,9% dal 1° gennaio 2004;**
- ☐ 2,0% dal 1° febbraio 2005;**
- ☐ 0,9% dal 1° luglio 2005;**
- ☐ 1,0% dal 1° dicembre 2005.**

2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare ed “ex premio di rendimento” per la quota che in origine era variabile.

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche di tali incrementi viene riconosciuta sotto forma di “importo una tantum”. 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;**
- ☐ viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2005.**

4. Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente accordo, 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 Decreto 24 novembre 2003, n. 375.

L'art. 6 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze**” è sostituito dal seguente:

Art. 2 – 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 quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
 - un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.
2. I contratti di cui al precedente alinea riguarderanno tutte le Concessioni conferite al medesimo concessionario.
3. **Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2005.**
4. **Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno 30 giorni prima di ciascuna scadenza.**

Norma speciale per le Concessioni gestite in forma diretta da Banche

Nell'ambito delle norme fissate dal presente CCNL, contratti integrativi aziendali disciplineranno il trattamento economico e la progressione automatica delle retribuzioni, nonché ogni altra materia espressamente rinviata in sede di contratto integrativo aziendale dal Capitolo III del presente CCNL, fermo restando che, per quanto concerne in particolare il trattamento globale lordo, esso non potrà risultare inferiore a quello praticato per il personale del settore credito della banca concessionaria.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 6 non riguardano le Concessioni conferite d'ufficio in qualità di Commissario Governativo.

L'art.11 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Incontro annuale**” è sostituito dal seguente:

Art. 3 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, il concessionario fornisce unitariamente a tutte le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, entro trenta giorni dalla data della richiesta, anche di una sola di esse e con effetto nei confronti di tutte le altre, una informativa sugli argomenti di seguito indicati, **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.

B) PROFILO STRUTTURALE

1. numero dei lavoratori/lavoratrici 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 aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 90;
4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo **delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto**, distinte per singole unità produttive;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici 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.

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

L'informativa riguarderà, altresì, le modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 19), formazione del personale (art. 60), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 64), sistema incentivante (art. 49), nonché le 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..... 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 dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi;
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 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);

4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
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 aziendali effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.
4. **Le aziende fino a 150 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 12 (incontri semestrali), 17 (appalti), 19 (orari di lavoro), 60 (formazione), 64 (valutazione professionale del personale).**

Nota a verbale

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'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi . **In tutti i casi nei quali è tecnicamente possibile l'Azienda suddivide tutti i dati per genere.**

L'art. 12 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Incontri semestrali**” è sostituito dal seguente:

Art. 4 - Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le aziende 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 dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.
2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.
3. Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale del Concessionario in rapporto alla propria organizzazione interna .
4. 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.
5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri dovranno notificare tempestivamente all'azienda i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a due ovvero a tre per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.
6. A detti dirigenti i Concessionari accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
7. **Nel corso degli incontri semestrali potrà essere effettuata, per quanto di competenza territoriale, una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale.**

L'art. 15 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda**” è sostituito dal seguente:

Art. 5 - 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 i lavoratori/lavoratrici, 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'azienda e gli organismi sindacali aziendali.
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 tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri **30** giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ASCOTRIBUTI.
6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda nel senso di trasformazione, nel corso del rapporto di concessione della natura soggettiva del titolare (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.
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.

L'art. 16 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Distacco del personale**” è sostituito dal seguente:

Art. 6 – Distacco del personale

- 1.** Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le 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.** **Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.**
- 3.** Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, **fatte salve le procedure di cui agli artt. 15, 18 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'azienda rende operativi i propri provvedimenti.**

L'art. 18 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Occupazione**” è sostituito dal seguente:

Art. 7 – Occupazione

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

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'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 e degli altri enti pubblici di cui al D.L.gs. 13 aprile 1999, n. 112»**, l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 16, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici 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. 8 - Controlli a distanza

- 1. Le Parti stipulanti istituiranno 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.**
- 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.**

L'art. 21 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate**” è sostituito dal seguente:

Art. 9 - Decorrenza e procedura di rinnovo
– Materie demandate

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.
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. Per quanto concerne gli organismi sindacali abilitati si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il regime transitorio contenuto nell'art. 153, ultimo comma, del contratto nazionale ASCOTRIBUTI 12 luglio 1995.
5. La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici si impegnano affinché le richieste in sede aziendale siano conformi a detti demandi: a tal fine si darà corso a tale livello ad una fase di verifica sulla conformità delle richieste presentate.
6. La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato all'ASCOTRIBUTI e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.
7. In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.
8. La procedura per l'esperimento della fase di verifica sulla conformità delle richieste sindacali ai demandi durerà – nell'ambito dei 3 mesi di cui al 3° comma – un massimo di 30 giorni (fino a 15 giorni per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).
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) compensi di cui agli artt. 43 e 44.

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

11. I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio **2004** e scadranno il 31 dicembre **2007**.

RACCOMANDAZIONE

Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle OO.SS. dei lavoratori/lavoratrici, l'Ascotributi raccomanda di voler sovvenire (se del caso anche in forma assicurativa) i lavoratori/lavoratrici dipendenti - che vi si trovino maggiormente esposti in ragione delle mansioni esplicate - dalle conseguenze di eventuali attività criminose svolte da terzi nei confronti dell'Azienda datrice di lavoro.

L'art. 22 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di **“Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti”** è sostituito dal seguente:

Art. 10 – 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. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del contratto nazionale del 1995 per le quali non venga esercitata, entro **tre mesi dalla firma del presente Accordo**, la revoca della predetta opzione.
4. 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.
5. **Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ASCOTRIBUTI 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.**

**POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE
PREMESSA**

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale.

L'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Apprendistato e contratti di formazione e lavoro**” è sostituito dal seguente:

Art. 11 – Apprendistato professionalizzante

Premessa

In tema di apprendistato, le Parti intanto intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

1. Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale di cui all'art. 86 del presente contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Ai sensi dell'art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 3, 3° comma, primo alinea, del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

3. Costituzione

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.

4. Periodo di prova

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

5. Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

6. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

☐☐3 mesi in caso di comporta c.d. secco,

☐☐4 mesi in caso di comporta c.d. per sommatoria.

RACCOMANDAZIONE

ASCOTRIBUTI invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55 del presente contratto.

7. Formazione

Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 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'azienda 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'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le aziende, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

☐☐competenze relazionali;

☐☐organizzazione ed economia;

☐☐disciplina del rapporto di lavoro;

☐☐sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere

professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- 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'azienda;

- c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

8. Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

9. Criteri di computo degli apprendisti

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

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XII e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro

il 31 dicembre 2005 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.

Art. 12 - Somministrazione di lavoro

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.

Art. 13 – Contratto di inserimento

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.

Art. 14 – Rinvio

Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, i seguenti istituti: apprendistato 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 e lavoro ripartito.

**Art. 15 - Commissione paritetica in materia
di lavoro a tempo parziale e di contratti
di lavoro a tempo determinato**

- 1. Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, nell'ambito di una Commissione paritetica, le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del ccnl 12 dicembre 2001.**

- 2. La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.**

- 3. Nel frattempo, resta applicabile, in materia di lavoro a tempo parziale, quanto previsto dall'art. 26 del ccnl 12 dicembre 2001.**

L'art. 32 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di **“Reperibilità e indennità per intervento”** è sostituito dal seguente:

Art. 16 – Reperibilità e intervento

1. Il concessionario ha 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. 79.**

3. L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

L'art. 52 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Ferie**” è sostituito dal seguente:

Art. 17 - Ferie

1. Il lavoratore/lavoratrice 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 3^a area professionale, 4° livello retributivo)

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione **il lavoratore/lavoratrice 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 i lavoratori/lavoratrici 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'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dal concessionario, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.

5. L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può 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 ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

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

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 del concessionario, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice 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'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

12. Durante il periodo di ferie compete al lavoratore/lavoratrice l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 viene determinata in base alla media "ragguagliata a mese" delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi 12 mesi.

13. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20) **(1/360 della retribuzione annua per ogni giornata)**.

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

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 dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'azienda.

Nel nuovo ccnl è inserito il seguente capitolo: Politiche sociali e di salute e sicurezza

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.

Articoli da inserire nel nuovo capitolo

54 (permessi per motivi personali o familiari – aspettativa non retribuita – congedo matrimoniale), **55** (malattie e infortuni), **56** (maternità), **57** (servizio militare), **65** (lavoratori studenti), **66** (borse di studio), **82** (assistenza sanitaria per i QD di 3° e 4° livello), **102** (flessibilità individuali, **limitatamente al 2° e 3° comma**), **104** (videoterminali), **105** (pausa per addetti ai centralini), **appendice n. 2** (volontariato, unioni di fatto, tutela della dignità delle donne e degli uomini, rispetto delle convinzioni religiose, mobilità nelle aree urbane, provvidenze per i disabili), ... **(indennità per centralinisti non vedenti).**

L'art. 55 del CCNL12 dicembre 2001 in tema di “**Malattie e infortuni** ” è sostituito dal seguente:

Art. 18 – Malattie e infortuni

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

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'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

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)**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi).

5. 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.

6. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne sia entrato in possesso dei

requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data; se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

7. Durante i predetti periodi di assenza compete al lavoratore/lavoratrice la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai lavoratori con mansioni di ufficiali della riscossione e di messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 determinate in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

8. 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.

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

10. Le aziende signaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di **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.

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

13. I lavoratori/lavoratrici 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 al lavoratore/lavoratrice, 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. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comparto 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 comparto 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. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comparto 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 comparto 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.

L'art. 57 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Obblighi di leva**” è sostituito dal seguente:

Art. 19 - 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 dal concessionario al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.
4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il lavoratore è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.
6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi : 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi :
 - 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74;
 - 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;
- per il 4° livello dei quadri direttivi :
 - 89,00% della voce stipendio;
 - 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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 lavoratori che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

CHIARIMENTO

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 dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.

Art. 20 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1989 è fissata in € 5, elevata ad € 6 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

Art. 21 – Sicurezza antirapina

In sostituzione della Dichiarazione in calce all'art. 12 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti stipulanti si danno atto che le aziende concessionarie considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994, così come modificato dalla l. n. 39 del 2002.

Art. 22 – Commissione nazionale per la sicurezza

In relazione a quanto previsto nell'Appendice n. 1 in calce al ccnl 12 dicembre 2001, nonché nell'accordo 8 gennaio 2003, è istituita, entro 60 giorni dalla definizione dell'accordo di rinnovo del ccnl, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d. lgs. n. 626 del 1994, alla quale è affidata, oltre a quanto già previsto all'art. 10 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'art. 58 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Missioni**” è sostituito dal seguente:

Art. 23 – Missioni

1. Al personale inviato in missione compete:

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

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 (più di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria. L'azienda può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

4. Oltre il predetto limite temporale il lavoratore/lavoratrice può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a 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, al lavoratore/lavoratrice compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo.

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

effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

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

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) del lavoratore/lavoratrice, 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 il lavoratore/lavoratrice 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) del lavoratore/lavoratrice stesso.

RACCOMANDAZIONE

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

L'art. 60 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Formazione**” è sostituito dal seguente:

Art. 24 – Formazione

1. L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

* * *

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

- ☐ rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- ☐ concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- ☐ assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del servizio nazionale di riscossione dei tributi e la valutazione delle risorse umane;
- ☐ assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

3. Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2002, delle seguenti previsioni:

- a) un “pacchetto formativo” non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore “pacchetto” di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

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

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

6. 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.

7. Le eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore/lavoratrice nel periodo annuale o

pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

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

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

10. 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 di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

11. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

12. Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

L'art. 61 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Sviluppo professionale e di carriera**” è sostituito dal seguente:

Art. 25 - Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle aziende concessionarie.
2. Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.
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 aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'azienda può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.
6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3^a 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. 56 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.**

**Art. 26 - Commissione paritetica in materia di agevolazioni
e provvidenze per motivi di studio**

Le Parti stipulanti istituiranno entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo una Commissione nazionale paritetica per valutare gli eventuali adeguamenti del capitolo XIII del ccnl 12 dicembre 2001 in tema di agevolazioni e provvidenze per motivi di studio alle modifiche degli ordinamenti universitari intervenute successivamente alla data di stipulazione del predetto contratto.

L'art. 73 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di **“Trattamento di fine rapporto”** è sostituito dal seguente:

Art. 27 – 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 dalla 1^a alla 3^a:

- ☐ stipendio;
- ☐ scatti di anzianità;
- ☐ importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- ☐ assegno di cui all'art. 92, ultimo comma;
- ☐ indennità di rischio;
- ☐ indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- ☐ concorso spese tranviarie;
- ☐ indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- ☐ indennità di turno diurno;
- ☐ assegni di cui all'art. 107;
- ☐ eventuale ex premio di rendimento aziendale;
- ☐ indennità aziendali di cui al secondo comma della Nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del ccnl 23 ottobre 1980, Banche;
- ☐ compensi percentuali di cui agli artt. 43, 44 e 45, per la quota riconosciuta quale retribuzione;
- ☐ eventuali altri emolumenti previsti dai contratti integrativi aziendali ed in atto alla data del 31 maggio 1982, semprechè assoggettabili al contributo dovuto per le prestazioni di capitale al Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai concessionari ai sensi delle norme vigenti a detta data e fin tanto gli emolumenti stessi continueranno ad essere corrisposti.

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. 58 e 80 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità simili al quadro direttivo trasferito o in missione.

Art. 28 - Quadri direttivi

L'ultimo comma dell'art. 74 del ccnl 12 dicembre 2001 in tema di “Ruoli chiave” è sostituito dai seguenti:

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di **35** giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti.

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni.

Qualora in tale sede non si giunga ad una soluzione condivisa si darà luogo ad ulteriori incontri che devono esaurirsi entro altri 25 giorni. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'Ascotributi.

Dopo il terz'ultimo comma dell'art. 74 è inserito il seguente:

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 accordo – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

L'art. 75 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Fungibilità – Sostituzioni**” è sostituito dal seguente:

Art. 29 - Fungibilità – Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell’ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1°, 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, l. n. 190 del 1985, in deroga – per questo specifico aspetto – all’art. 2103, 1° comma, c.c., l’assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

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 il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

L'art. 79 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Prestazione lavorativa dei quadri direttivi**” è sostituito dal seguente:

Art. 30 – 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 3^a 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'azienda valuta la possibilità di corrispondere **al quadro direttivo** un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. **Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 62 e 63 del presente contratto. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 11 l'azienda fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.**
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 il concessionario 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 il concessionario.
9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e l'Ascotributi si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

NORMA TRANSITORIA

Le soluzioni adottate aziendali in relazione al 3° comma dell'art. 79 del ccnl 12 dicembre 2001 avranno applicazione non oltre il 31 dicembre 2004.

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'impresa.

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 dei lavoratori/lavoratrici 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, le aziende esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

3. Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici 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.

L'art. 80 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Trasferimenti**” è sostituito dal seguente:

Art. 31 – Trasferimenti

1. Il Concessionario, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di **50 km** e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

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. 58;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 58 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un 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. 58;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa

assicurazione; c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 58 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con 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'azienda, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. **30 dicembre 2002** (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

7. 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.

8. L'azienda provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 61, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dell'11° e 12° comma.

9. 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.

10. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo, **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'ad personam di cui all'art. 74; 86,96% **dell'ad personam derivante dall'**eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) **percepita dall'interessato** prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% **dell'ad personam derivante dalla** maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) **percepita dall'interessato** prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi;
- 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”.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 67, l'azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro **cinque** anni dalla data dell'ultimo trasferimento, e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

12. 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.

13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

14. 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 del nono comma del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

Le aziende – compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo – continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

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

RACCOMANDAZIONE

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

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

L'art. 96 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Turni** ” è sostituito dal seguente:

Art. 33 – Turni

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

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

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

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

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

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'azienda potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

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

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. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.
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'azienda 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'azienda stessa e gli organismi sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici 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.

L'art. 100 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di “**Banca delle ore – Lavoro straordinario**” è sostituito dal seguente:

Art. 33 – Banca delle ore – Lavoro straordinario

1. L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice 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'azienda ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.
3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.
4. *Lavoro straordinario*. Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.
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 azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:
 - 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
 - 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
 - 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.
9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre **24** mesi dal predetto espletamento. **Trascorso tale termine l'azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il 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'azienda**

provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – che abbiano impedito l’effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l’azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

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

12. Il concessionario deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell’ambito di ogni singola concessione, suddiviso per sportello, uffici o servizi, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E’ in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

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

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

25% nei giorni feriali;

30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);

55% di notte (fra le 22 e le ore 6);

65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

16. La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell’ammontare annuale delle seguenti competenze:

□ stipendio;

□ scatti di anzianità;

□ importo ex ristrutturazione tabellare;

□ 13^a mensilità,

e ove spettino:

□ il 100% dell’indennità per lavori svolti in locali sotterranei;

□ il 100% dell’indennità di turno diurno;

□ il 90,66% degli assegni mensili di anzianità (compresa la differenza annuale per le aziende

già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio),

per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

17. A far tempo dal **6 novembre 2002**, ai fini dell'individuazione della paga oraria utile per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio – limitatamente al personale in servizio alla data di stipula del Contratto 12 dicembre 2001 – **vengono** anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

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

19. Il lavoratore/lavoratrice 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.

20. In considerazione della peculiare struttura delle aziende del settore articolate 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 dei lavoratori/lavoratrici 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. n. 66 del 2003 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 ciascun lavoratore/lavoratrice 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 le 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. 34 - Contributo di solidarietà generazionale

Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell'1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 12 luglio 1995, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- ☐ che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. “vecchio iscritto” ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell’ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;**
- ☐ che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;**
- ☐ che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.**

Art. 35 - Commissione nazionale sulla previdenza complementare

Le Parti si incontreranno sollecitamente per esaminare la tematica della previdenza complementare con l'obiettivo di "liberalizzare" il T.F.R. e procedere alla revisione normativa dell'attuale Fondo Nazionale di Previdenza e costituire la previdenza complementare di settore.

Art. 36 – Disposizione finale

Le Parti stipulanti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.

ALLEGATO (6)

PREAVVISO

TAB. N

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

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché 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
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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. 67 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 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
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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. 67 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 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
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

TAB. Q

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro si verifichi per morte del lavoratore, spettano agli aventi diritto, di cui all'art. 2122 del c.c. l'indennità di mancato preavviso nella misura indicata all'art. 67 e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73.

Quadri direttivi	Con anzianità non superiore a 5 purché 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
Lavoratori appartenenti alla 3 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 3 ^o livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 2 ^a area professionale 1 ^o e 2 ^o livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché 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 1 ^a area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché 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

**Parametri nazionali vigenti
a decorrere dal 1° ottobre 2005**

	Parametri nazionali
QD 4° Livello	232,56
QD 3° Livello	196,80
QD 2° Livello	175,70
QD 1° Livello	165,20
3^a Area 4° Livello	144,75
3^a Area 3° Livello	134,55
3^a Area 2° Livello	127,00
3^a Area 1° Livello	120,00
2^a Area 3° Livello	113,00
2^a Area 2° Livello	110,00
2^a Area 1° Livello	107,00
Livello unico + g. nott.	101,84
Livello unico	100,00

MERCATO DEL LAVORO

Inserire in circolare Ascotributi

In considerazione di quanto previsto dal punto 10, 2° comma, dell'art. 12, in tema di apprendistato, le parti aziendali si asterranno:

- dal dare applicazione ai seguenti istituti: apprendistato 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 e lavoro ripartito;
- nonché dal rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e, cioè, l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto dall'art. 62, ultimo comma, del contratto nazionale, individueranno, “a mero scopo orientativo, le possibili definizioni degli elementi di valutazione ivi previsti e cioè: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità, prestazioni. Le relative determinazioni saranno inserite in una circolare ASCOTRIBUTI_ ai propri Associati.

Nella medesima circolare ASCOTRIBUTI sarà inserito il seguente periodo:

“Le aziende si renderanno disponibili, su richiesta del lavoratore interessato, dopo cinque anni dall'assunzione o dall'eventuale avanzamento di carriera ad effettuare, nell'ambito di un apposito incontro, una valutazione di complesso dello sviluppo professionale e delle esperienze formative del periodo in esame”.

Il giorno 4 novembre 2005, in Roma

- ASCOTRIBUTI

e

- DIRCREDITO

- FALCRI

- FIBA-CISL

- FISAC-CGIL

- UIL C.A.

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende concessionarie.

<i>Una tantum dal 1/1/2004 al 31/12/2004</i>	Importi	
	stipendio	scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	822,52	24,42
QD 3° Livello	689,98	24,42
QD 2° Livello	610,86	11,04
QD 1° Livello	574,44	11,04
3^a Area P 4° Livello	509,31	11,04
3^a Area P 3° Livello	473,94	11,04
3^a Area P 2° Livello	449,18	11,04
3^a Area P 1° Livello	424,43	11,04
2^a Area P 3° Livello	399,67	9,45
2^a Area P 2° Livello	389,05	7,72
2^a Area P 1° Livello	378,45	7,72
Livello unico + g. nott.	360,20	5,62
Livello unico	353,69	5,34

(*) L'incremento retributivo dell'1,9% deve essere applicato sull'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare e sull'ex premio di rendimento per la quota di origine variabile.

<i>dal 1° gennaio 2005</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex Ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.393,31	87,61	13,13
QD 3° Livello	2.846,54	87,61	13,13
QD 2° Livello	2.520,12	38,19	7,35
QD 1° Livello	2.369,85	38,19	7,35
3^a Area P 4° Livello	2.101,17	38,19	7,35
3^a Area P 3° Livello	1.955,25	38,19	7,35
3^a Area P 2° Livello	1.853,10	38,19	7,35
3^a Area P 1° Livello	1.750,97	38,19	7,35
2^a Area P 3° Livello	1.648,82	32,70	6,29
2^a Area P 2° Livello	1.605,05	26,73	5,14
2^a Area P 1° Livello	1.561,28	26,73	5,14
Livello unico + g.nott.	1.485,99	19,45	3,74
Livello unico	1.459,14	18,48	3,56

<i>dal 1° febbraio 2005</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex Ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.461,18	89,37	13,40
QD 3° Livello	2.903,47	89,37	13,40
QD 2° Livello	2.570,52	38,96	7,49
QD 1° Livello	2.417,24	38,96	7,49
3^a Area P 4° Livello	2.143,19	38,96	7,49
3^a Area P 3° Livello	1.994,35	38,96	7,49
3^a Area P 2° Livello	1.890,16	38,96	7,49
3^a Area P 1° Livello	1.785,99	38,96	7,49
2^a Area P 3° Livello	1.681,80	33,35	6,41
2^a Area P 2° Livello	1.637,15	27,26	5,24
2^a Area P 1° Livello	1.592,51	27,26	5,24
Livello unico + g.nott.	1.515,71	19,84	3,81
Livello unico	1.488,32	18,85	3,63

<i>dal 1° luglio 2005</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex Ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.492,33	90,17	13,52
QD 3° Livello	2.929,60	90,17	13,52
QD 2° Livello	2.593,66	39,31	7,56
QD 1° Livello	2.439,00	39,31	7,56
3^a Area P 4° Livello	2.162,48	39,31	7,56
3^a Area P 3° Livello	2.012,30	39,31	7,56
3^a Area P 2° Livello	1.907,18	39,31	7,56
3^a Area P 1° Livello	1.802,06	39,31	7,56
2^a Area P 3° Livello	1.696,94	33,65	6,47
2^a Area P 2° Livello	1.651,88	27,51	5,29
2^a Area P 1° Livello	1.606,84	27,51	5,29
Livello unico + g.nott.	1.529,35	20,02	3,85
Livello unico	1.501,71	19,02	3,66

<i>dal 1° ottobre 2005</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex Ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.492,33	90,17	13,52
QD 3° Livello	2.955,37	90,17	13,52
QD 2° Livello	2.638,51	39,31	7,56
QD 1° Livello	2.480,83	39,31	7,56
3^a Area P 4° Livello	2.173,73	39,31	7,56
3^a Area P 3° Livello	2.020,56	39,31	7,56
3^a Area P 2° Livello	1.907,18	39,31	7,56
3^a Area P 1° Livello	1.802,06	39,31	7,56
2^a Area P 3° Livello	1.696,94	33,65	6,47
2^a Area P 2° Livello	1.651,88	27,51	5,29
2^a Area P 1° Livello	1.606,84	27,51	5,29
Livello unico + g.nott.	1.529,35	20,02	3,85
Livello unico	1.501,71	19,02	3,66

<i>dal 1° dicembre 2005</i>	stipendio	importi mensili scatti di anzianità	importo ex Ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.527,25	91,07	13,65
QD 3° Livello	2.984,93	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.664,90	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.505,64	39,70	7,64
3^a Area P 4° Livello	2.195,47	39,70	7,64
3^a Area P 3° Livello	2.040,76	39,70	7,64
3^a Area P 2° Livello	1.926,25	39,70	7,64
3^a Area P 1° Livello	1.820,08	39,70	7,64
2^a Area P 3° Livello	1.713,91	33,99	6,54
2^a Area P 2° Livello	1.668,40	27,78	5,34
2^a Area P 1° Livello	1.622,91	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.544,64	20,22	3,89
Livello unico	1.516,73	19,21	3,70