CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

9 aprile 2008

Per i quadri direttivi e
per il personale delle aree
professionali (dalla 1ª alla 3ª)
dipendenti da Equitalia S.p.A., Riscossione Sicilia S.p.A. e
Società partecipate

Testo coordinato

Il giorno 9 aprile 2008 in Roma

tra

Equitalia S.p.A.

e
Riscossione Sicilia S.p.A.

e
DIRCREDITO –FD*

FABI

FIBA – CISL

FISAC-CGIL

SILCEA

SNALEC

UGL

UILCA

**

si è convenuto:

di stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti da Equitalia S.p.A., Riscossione Sicilia S.p.A. e Società partecipate.

La redazione del testo coordinato del Contratto 9 aprile 2008 è stata completata 18.. **giugno 2009.**

(*) Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali

(**) Crf. Lettera del 12 novembre 2008, in Appendice 11.

PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente CCNL costituisce il primo rinnovo che Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A stipulano a seguito della soppressione del sistema di affidamento in concessione del servizio nazionale di riscossione, avvenuto ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del D.L. n. 203 del 30 settembre 2005, convertito nella Legge n. 248 del 2005 recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge del 29 dicembre 2005 n. 19.
In questo rinnovato scenario, che ha visto il trasferimento delle relative funzioni dapprima alla società "Riscossione S.p.A.", successivamente ridenominata Equitalia S.p.A., e a Riscossione Sicilia S.p.A, le Parti al termine di un articolato iter negoziale hanno definito il Protocollo identificativo del settore della riscossione e il Verbale di accordo sottoscritti il 28 febbraio 2008.

Le parti si danno reciprocamente atto che il Servizio della riscossione dei tributi, in coerenza con gli indirizzi nazionali e comunitari, è volto ad assicurare l'efficacia del sistema tributario, il contenimento degli oneri a carico dello Stato, l'equità fiscale nei confronti dei cittadini e, anche nella ricerca di una puntuale valorizzazione delle professionalità e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, ha, quale proprio fine istituzionale primario, quello di migliorare la qualità della riscossione per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- **un forte effetto deterrente all'evasione fiscale nazionale, regionale e locale;**
- **un deciso miglioramento del rapporto con i cittadini e gli Enti.**

Al fine di raggiungere tali obiettivi, risulterà importante omogeneizzare ed armonizzare le procedure ed i comportamenti operativi su tutto il territorio nazionale, realizzando un governo unitario nell'azione della riscossione che garantisca uniformità di indirizzi.

In questo fondamentale passaggio, le lavoratrici ed i lavoratori sono un patrimonio indispensabile su cui investire, sia in termini di formazione sia in termini di valorizzazione delle diversità di genere nonché delle esperienze professionali acquisite.

Le Parti concordano di mantenere nel tempo, seppure attraverso apposita autonoma negoziazione di settore, le prassi e le consuetudini adottate nel passato, che hanno realizzato rinnovi contrattuali in coerenza con i complessivi contenuti della contrattazione nazionale del tradizionale Settore di riferimento e ritengono indispensabile con la stipula del Protocollo del 28 febbraio 2008 identificare il Settore della Riscossione.

Le Parti convengono altresì che il sistema delle relazioni sindacali sia basato su principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti, improntato all' esigenza di contemperare l' interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con la necessità di incrementare il livello di efficacia e di efficienza dei servizi erogati ai contribuenti.

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 nonché del "Protocollo sul welfare" del 23 luglio 2007, concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal Protocollo del 28 febbraio 2008.

A tal fine, le Parti ribadiscono che il più volte citato Protocollo unitamente al CCNL costituiscono un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile teso a regolamentare il rapporto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Riscossione Tributi.

* * *

In tale percorso le logiche di contenimento dei costi e l'esigenza di riorganizzazione/ristrutturazione delle attività del settore nonchè di attivazione di idonei programmi formativi volti a specifiche previsioni in materia di riconversione e riqualificazione professionale del personale, hanno comportato, tra gli altri strumenti, anche il ricorso all'intervento del Fondo di solidarietà di cui al Decreto 24 novembre 2003, n. 375 e dell'Accordo Quadro del 18 ottobre 2007 sottoscritto con le OO.SS. nella medesima data.

* * *

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

* * *

Il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è a tempo indeterminato ed è soggetto alle norme del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e del D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46, **così come integrate e modificate dal già citato art. 3 del D.L. n. 203 del 2005, convertito nella Legge n. 248 del 2005** ***e successive modifiche e novellazioni*** **così come recepito dalla Regione Siciliana con propria legge del 29 dicembre 2005, n. 19.**

PARTE GENERALE

CAPITOLO I
AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende **del gruppo Equitalia S.p.a. (già Riscossione S.p.a.) e di Riscossione Sicilia S.p.A. e Società controllata ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 settembre 2005 n. 203, convertito nella Legge 29 dicembre 2005 n. 248, recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge del 29 dicembre 2005 n. 19 che svolgono attività di riscossione sulla base delle disposizioni contenute nel citato art. 3.**

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

3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo **3** che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

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

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

* * *

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 2 - Attività istituzionali

1. Le principali attività istituzionali sono costituite da:

a) riscossione delle entrate pubbliche tramite ruolo o versamenti spontanei;
b) fiscalità locale;
c) recupero crediti;
d) eventuali ulteriori attività attribuite alle aziende tramite provvedimenti legislativi.

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

- orario di lavoro;
- inquadramento nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo del personale stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale;
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

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

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

Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

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

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

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

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

C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso;

D) Attività di notifica.

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

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

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

4. Per i servizi di elaborazione dati:

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

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

Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

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

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

3. I contratti di appalto che siano aziendalmente in essere alla data di stipulazione del presente contratto mantengono la loro validità ed efficacia e le relative attività possono continuare ad essere affidate in appalto.

Chiarimento a verbale

Per "lavorazioni di data entry", relative ad attività di back-office, si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quale, ad esempio, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Norma transitoria

Quanto previsto nell'art. 148 del ccnl 12 luglio 1995 continua a trovare applicazione per i servizi di elaborazione dati.

Raccomandazione

Equitalia S.p.a. e **Riscossione Sicilia S.p.A.** raccomandano alle proprie aziende che l'affidamento all'esterno successivo alla data di stipula del presente contratto di attività già svolte da personale dipendente non comporti ricadute sui livelli occupazionali dei relativi addetti.

CONTRATTI COMPLEMENTARI

4. Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di

stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:

- orario di lavoro;

- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 3 che precede (specifiche regolamentazioni);

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

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

Art. 5 - Nozione di controllo

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

2. Sono altresì da riconoscere come controllate:

- **la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con l'Azienda svolga per essa attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinare la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica,**
  nonché
- **la società partecipata, che svolga attività di riscossione come previsto dalla Legge n. 248 del 2005 recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge del 29 dicembre 2005 n. 19.**

CAPITOLO II
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti si danno atto che, in conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, le attuali relazioni sindacali nel settore della riscossione si caratterizzano per una dimensione nazionale di categoria e una aziendale.
Concordemente con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, *dal Protocollo 23 luglio 2007* e dall'art. 6 del presente contratto, i livelli di contrattazione sono due, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione delle materie trattate ai diversi livelli.

Le parti confermano che, in coerenza con quanto convenuto nel "Protocollo identificativo del settore della Riscossione", stipulato con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL in data 28 febbraio 2008 e nel Verbale di Accordo siglato in pari data, le intese medesime devono considerarsi parte integrante del presente CCNL, costituendone complesso unitario ed inscindibile teso a regolamentare il rapporto di lavoro dei lavoratori/lavoratrici del settore riscossione tributi. In considerazione inoltre dei cambiamenti apportati dalla riforma ai sensi dalla Legge 2 dicembre 2005 n. 248 recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge del 29 dicembre 2005 n. 19, e della nuova struttura organizzativa rispondente agli indirizzi nazionali e comunitari volti ad assicurare l'efficacia del sistema tributario svolto dagli agenti della riscossione, il modello di relazioni sindacali è strutturato secondo le previsioni che seguono.

Art. 6 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

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

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata **triennale** per la parte normativa ed economica;
- un secondo livello di contrattazione (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. L'Agente della Riscossione applica il proprio Contratto Integrativo Aziendale a tutti gli ambiti provinciali dal medesimo gestito.

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 **2010**.

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

Art. 7 - Procedura di rinnovo

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

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

Art. 8 - Indennità di vacanza contrattuale

1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 7, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato come segue:

- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma, del contratto collettivo nazionale 12 dicembre 2001;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, 10° comma del CCNL 12 dicembre 2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

3. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

4. L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Art. 9 - Osservatorio nazionale

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

a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro;
b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
c) evoluzione della ristrutturazione del **settore** della riscossione dei tributi, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
i) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
j) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
k) assetto previdenziale del settore;
l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione **del d.lgs 30 giugno 2003 n. 196** e delle disposizioni dell'Autorità garante.
n) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 11, comma 1, lett. c).

2. L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso **Equitalia S.p.A.**

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

4. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni del Presidente e del Vice Presidente sono svolte, con

cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto da **Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A.** e viceversa.

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

6. Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da **Equitalia S.p.A.** con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.

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

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

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

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

Art. 10 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

1. Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa, delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia

Conciliazione

2. In caso di controversie individuali di lavoro, le Parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

3. Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica nazionale di conciliazione.

4. La segreteria della Commissione può riunirsi su accordo delle parti presso Equitalia S.p.A. o presso Riscossione Sicilia S.p.A.

5. La predetta Commissione è composta:

a) per le aziende, da un rappresentante di Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A.;
b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

6. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di aziende, anche tramite Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A.

7. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante lettera raccomandata a.r.

8. La richiesta deve precisare:

a) le generalità del ricorrente e l'azienda interessata;
b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore/lavoratrice; ad Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A. qualora la parte ricorrente sia l'azienda;
c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
d) l'oggetto della vertenza.

9. La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, informa tutte le parti, tempestivamente, circa data e luogo della

comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

10. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis c.p.c.

11. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c..

12. Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

13. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c..

Arbitrato

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

a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente da Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A. e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal lavoratore/lavoratrice ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e da Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A.

b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta di Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A. o dell'Organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, dal Presidente del Tribunale competente per territorio (Roma o Palermo).

c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.

e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura di Equitalia S.p.A. o

Riscossione Sicilia S.p.A..

h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento dell'eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

l) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le Parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

n) Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.
Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.
Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.
Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c..

p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

Nota a verbale

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che con la sottoscrizione del Verbale di Accordo del 5 novembre 2008 sono state definite le modalità operative della procedura relativa all'art. 10 del presente CCNL.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti convengono che, in ordine alla procedura di attivazione della Commissione di conciliazione sindacale di cui al combinato disposto dell'art. 10 dell'accordo di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008 e del Verbale di Accordo del 5 novembre 2008, qualora nel tradizionale settore di riferimento fossero concordate modifiche alla procedura di conciliazione sindacale delle vertenze di lavoro nelle sedi aziendali, le medesime parti si incontreranno al fine di esaminare congiuntamente le modifiche apportate per recepirle, in quanto compatibili, all'interno della procedura sopramenzionata.

Art. 11 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, **l'Azienda** 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.

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

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. **97;**

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

5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie 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, **ivi inclusi i cosiddetti punti di consulenza e similari.**

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

a. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 20), formazione del personale (art.70), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 74), sistema incentivante (art. 50);
b. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.
   La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:
   - livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
   - totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
   - dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
   - distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

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

D) INTERVENTI SPECIFICI

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

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

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

4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni 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 accorpare nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. **12** (incontri semestrali), **18** (appalti), **20** (orari di lavoro), **70** (formazione), **74** (valutazione professionale del personale).

Nota a verbale

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'azienda suddivide le informazioni - **che saranno fornite, anche in formato elettronico** - per categorie, aree professionali, livelli retributivi **e genere.**
2. In considerazione di quanto previsto all'art. **87**, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'azienda fornisce una informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

Art. 12 - Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali 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 e **le osservazioni dei rappresentanti sindacali aziendali** saranno inserite in apposito verbale.

3. Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale **delle aziende** 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 **tre** ovvero a **quattro** 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 **le aziende** accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

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

Dichiarazione aziendale

Le aziende confermano il proprio intendimento di convocare in caso di richieste di incontro semestrale, ai sensi del comma 4, tutte le OO.SS. presenti in Azienda;qualora la rappresentatività sindacale fosse distribuita in maniera disgiunta, l'Azienda si riserva comunque il diritto di convocare nella riunione suddetta le OO.SS. in maniera tale da garantire il rispetto del criterio di rappresentatività.

Art. 13 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

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

2. **la Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:**

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

Art. 14 - Pari opportunità

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15 - Organismo paritetico sulla formazione

1. Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con l'organismo di cui all'art. 70 al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

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

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

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

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per 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 **da Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A.**

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

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

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

Art. 17 - Distacco del personale

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, 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. **16 e 19** una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

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

5. Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l'azienda rende operativi i propri provvedimenti.

Art. 18 - Appalti

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

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

3. L'azienda committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

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

5. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere ad **Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A.** di esaminare la questione in sede nazionale. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la decisione.

Norma transitoria

In considerazione dell'introduzione del 2° comma per l'anno 2008 viene fornita su richiesta delle OO.SS. informativa concernente gli appalti in essere alla data di stipula del presente Contratto.

Art. 19 - Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 lavoro ripartito**, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 17 la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per 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. 20 - Procedura in tema di orari di lavoro

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

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

3. Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici.

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