

CAPITOLO X

ADDESTRAMENTO - FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE

Art. 69 - Addestramento

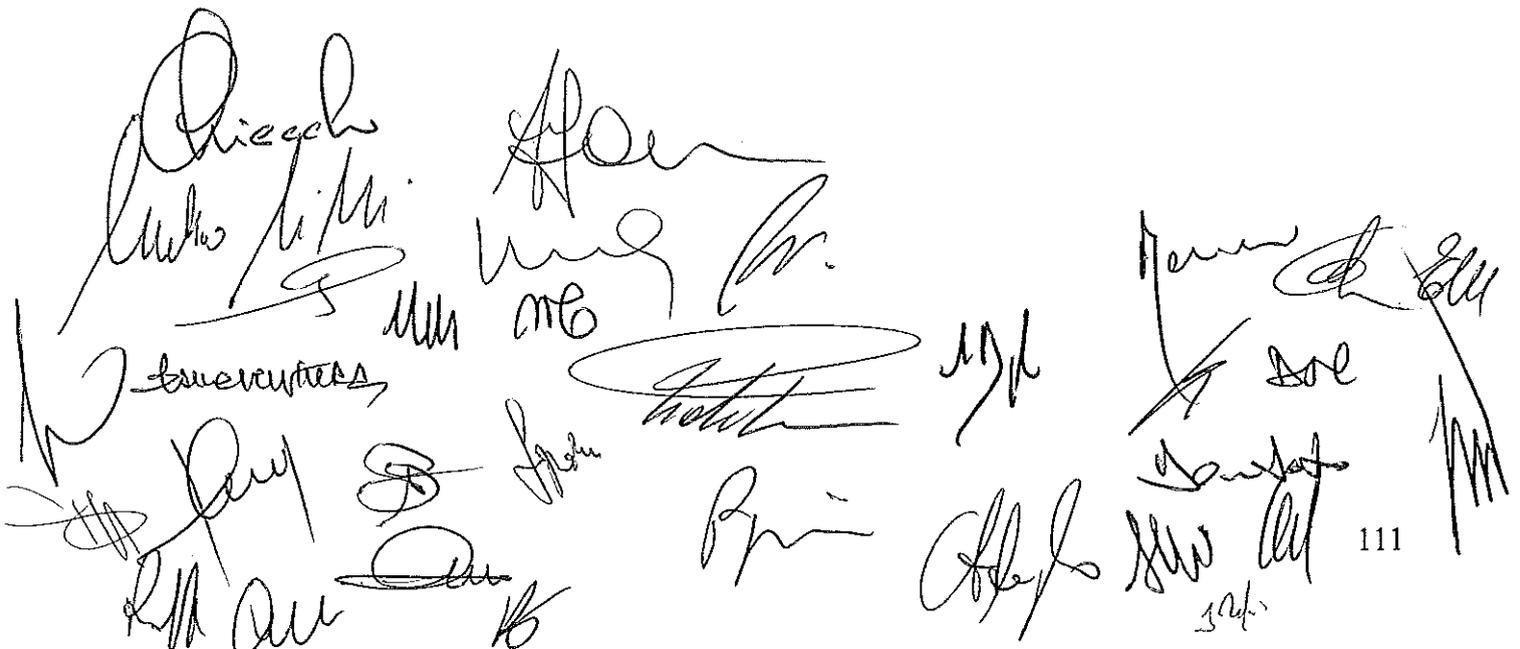
1. Le aziende provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3^a area professionale, 1° livello retributivo e 2^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo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

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

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

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

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



Art. 70- 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 **nuovo sistema 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

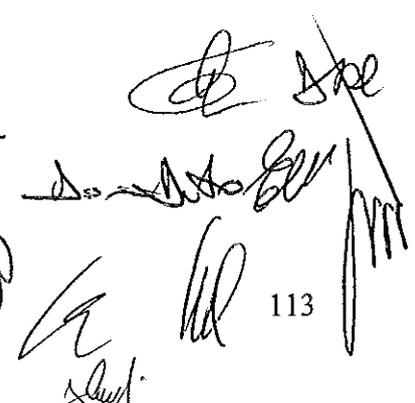
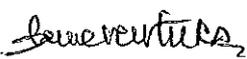
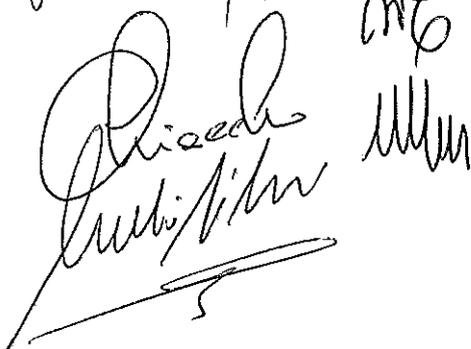
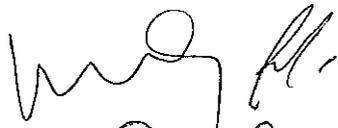
definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

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, 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.



Art. 71 - 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 del **Gruppo Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A.**

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. 57 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. 74- Coinvolgimento sindacale

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

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

3. L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in several rows. The signatures are highly stylized and cursive. Some legible names include 'Dionisio', 'Luigi', 'Rosa', 'Piero', 'Roberto', 'Antonio', 'Giovanni', 'Francesco', 'Giuseppe', 'Paolo', 'Marco', 'Luca', 'Andrea', 'Stefano', 'Alessandro', 'Matteo', 'Giovanna', 'Anna', 'Maria', 'Cristina', 'Silvia', 'Chiara', 'Francesca', 'Elena', 'Caterina', 'Valentina', 'Giulia', 'Sofia', 'Giorgia'. There are also various initials and short names scattered throughout the bottom section of the page.

CAPITOLO XI
RISOLUZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 75 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

1. La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

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

2. Quanto previsto dal primo, secondo, terzo, quarto e sesto comma dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo risultante dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 si applica a tutti i lavoratori/lavoratrici delle aziende che occupino complessivamente più di 15 dipendenti.

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters. Some are clearly legible, such as 'Romano' and 'Ryzi', while others are more stylized or scribbled. The text '118' is printed in the bottom right corner of this section.

Art. 76 - Preavviso

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

2. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'azienda è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

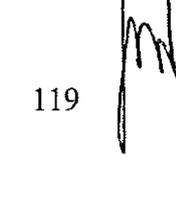
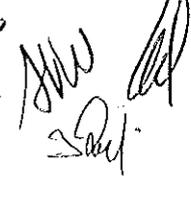
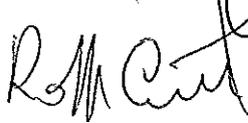
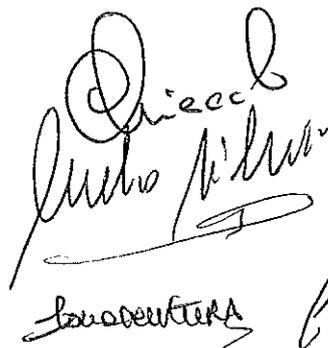
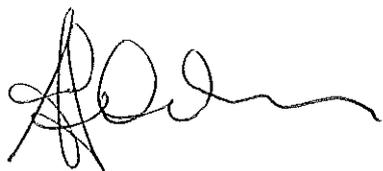
3. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 75, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 75, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

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

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

7. L'ammontare dei compensi di cui agli artt. 44, 45 e 46, per la quota riconosciuta quale retribuzione, agli effetti dell'applicazione del precedente comma, verrà commisurato sulla media dell'ultimo triennio e, se il lavoratore non abbia ancora compiuto i tre anni di servizio, sulla media del periodo di servizio prestato presso l'azienda.



Art. 77 - Dimissioni

1. Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto dal lavoratore/lavoratrice **all'azienda** con il preavviso di un mese salvo diverso termine concordato. In difetto, **l'azienda** tratterrà dalle competenze spettanti al lavoratore/lavoratrice la corrispondente indennità di mancato preavviso.

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

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

4. In caso di risoluzione del rapporto per giusta causa ad iniziativa del lavoratore, spetta al lavoratore/lavoratrice medesimo, oltre al trattamento di fine rapporto, di cui all'art. **81**, l'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita nell'all. n. **6**.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters. Some are clearly legible, such as 'A. M.', 'R. M.', and 'S. M.', while others are more stylized or scribbled. The text is not organized into a list or table.

Art. 78 - Rivalsa per danni arrecati all'azienda

L'azienda ha sempre diritto di rivalersi ai sensi di legge su quanto compete, a qualsiasi titolo, al lavoratore/lavoratrice che cessa dal servizio, per danni da questi eventualmente arrecati all'azienda medesima e per le anticipazioni comunque concessegli.

[Handwritten signatures and scribbles]

Chicco

10/11/11

121

Art. 79 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro art. 75 lett. a) e ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 75 lett. a), spetta al lavoratore/lavoratrice il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 81 oltre all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita dall'allegato n. 6.

2. Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso mentre gli spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 81.

Chiarimento a verbale

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente a riconoscimento dell'invaldità permanente da parte del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle aziende del settore di riscossione, si intende avvenuta ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'Dizel', 'Luisi', 'Rom', and '122'. Others are more stylized or scribbled.

Art. 81 – Trattamento di fine rapporto

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

2. Per le aree professionali:

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

e, ove spettino, da

- assegno temporaneo per gli apprendisti ex art. 26;
- assegno di cui all'art. 99, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 102, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 112;
- 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. 44,45 e 46, 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 **dal servizio di riscossione** 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. 68 e 88 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI

Handwritten notes and signatures in cursive script, including names like "Chered", "Luisillo", "P. Laurentina", "Rym", "Sue", and "Sui".

CAPITOLO XII
QUADRI DIRETTIVI

Art. 82 - Definizione ed inquadramento

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

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

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

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con imput parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi, secondo le previsioni che seguono:

1° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

2° livello retributivo:

- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 9 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 9 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

3° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di uno sportello cui

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

- siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 10 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;
- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 15 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purchè a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 20 dipendenti compreso il preposto.

4° livello retributivo per:

- il dipendente che venga preposto alla direzione di un ambito territoriale provinciale cui siano stabilmente addetti almeno 20 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 25 dipendenti compreso il preposto;
- i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 25 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale;
- il dipendente che venga preposto **dall'azienda** alla direzione di più sportelli cui siano addetti complessivamente almeno 30 dipendenti compreso il preposto;
- il dipendente che venga preposto, nell'ambito della direzione o della struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purchè a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 30 dipendenti compreso il preposto.

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

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

Chiarimento a verbale

Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato, iscritto al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti **dalle aziende del servizio di riscossione.**

* * *

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

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

Nota a verbale

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che eventuali nuovi profili professionali rivenienti da nuove articolazioni del piano industriale della Holding potranno formare su richiesta di una delle Parti oggetto di confronto in sede nazionale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in several rows. The signatures are highly stylized and cursive. Some legible words or initials include 'Chiusa', 'MTO', 'Rov', 'Suzovetura', 'R.M. aut', 'Ryzi', 'Suz', and '128'. There are also some scribbles and marks that appear to be initials or small drawings.

Art. 83 - 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, Legge del 13 maggio 1985, n. 190, 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.

A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'Chieed', 'Mun', 'Rugin', and 'AW'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, some overlapping. There are also some initials and short words like 'Mun', 'AW', and 'Rugin' written in a cursive or shorthand style.

Art. 84 -Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:

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

e, ove spettino:

- assegno "ex intesa 9 aprile 2008" di cui al comma 4 dell'art. **85**;
- assegno ex intesa "12 dicembre 2001" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 85;
- indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001.

[Handwritten signatures and notes]

Stato

Chiacchi
Ludovico
Serafini

Conservatore

ANTO

Righi

130

Art. 85 - Scatti di anzianità

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

131

Art. 86 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - opportunamente correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (**sportelli e/o strutture periferiche**). **Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 74 del presente contratto.**

2. L'azienda definisce – **fatto salvo quanto previsto dall'art. 82** - ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom half of the page. Some legible names include "Chiodi", "Horta", "Bri", "Joe", and "Del". There are also several sets of initials and scribbles.

Art. 87 - 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 valuterà con la massima attenzione casi di impegno temporale particolarmente significativo correlato al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 72 e 73 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 ovvero sull'eventuale corresponsione da erogare.

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

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

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

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

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

9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e Equitalia S.p.A. e/o Riscossione Sicilia S.p.A. si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

Chiarimenti a verbale

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri

direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'azienda.

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.

[Handwritten signatures and notes]

Quattro
Lombardi
Storace
P. M. C.

meo

134

Art. 88- Trasferimenti

1. L'azienda, 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 47 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. 68;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 68 - 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. 68;
- 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. 68 - 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. 75, 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'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74, del CCNL 12.12.2001; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del contratto collettivo nazionale 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;

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

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 75, 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

Equitalia S.p.A. e/o Riscossione Sicilia S.p.A. raccomandano 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

