





Art. 23 – Dichiarazione delle Parti

1. Le Parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un'apposita commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'articolo 5 del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

2. Le Parti, fatto salvo quanto previsto al punto 1 che precede, si danno atto che le procedure di informazione e consultazione a livello aziendale previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazioni di piani industriali, incontri annuali e semestrali, attuano ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al punto 1.

3. Le Parti convengono di convocare entro il secondo semestre 2008 la Conferenza congiunta prevista all'ultimo comma della parte B del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del tradizionale settore di riferimento, nel cui ambito saranno esaminati anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

*Handwritten signatures and notes:*  
- Top left: "Diced no" and "Ludovico..."  
- Middle left: "S. Fr. Association"  
- Middle: "unif"  
- Bottom left: "B"  
- Bottom center: "41"  
- Bottom right: "S. Fr." and other illegible signatures

**CAPITOLO III**  
**CONTRATTAZIONE**  
**INTEGRATIVA AZIENDALE**

**Art. 24 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate**

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata **triennale** e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Le richieste di rinnovo dei contratti medesimi devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dei contratti stessi.

3. Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dei contratti integrativi aziendali e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. I contratti integrativi intervengono tra l'Azienda - che può a tal fine richiedere l'assistenza di **Equitalia S.p.A. o Riscossione Sicilia S.p.A.** - e apposite delegazioni sindacali costituite - per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo di lavoro - da dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'organizzazione stessa, in numero non superiore a due.

5. Nel caso di organizzazione firmataria del presente contratto che, pur annoverando iscritti nell'azienda, non abbia proprie rappresentanze sindacali nell'azienda stessa, la delegazione di cui al comma precedente è costituita da dirigenti dell'organizzazione medesima in numero non superiore a tre con la partecipazione, in numero non superiore a due, di lavoratori/lavoratrici dell'azienda iscritti all'organizzazione interessata.

6. I nominativi dei componenti le delegazioni abilitate alla stipulazione del contratto integrativo aziendale - da designarsi secondo i criteri e le procedure interne di ciascuna organizzazione sindacale interessata - devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'azienda ad opera delle organizzazioni stesse.

7. Nei casi in cui - per la contemporaneità delle trattative aziendali - dovessero emergere difficoltà temporali nel fornire alle aziende e/o alle delegazioni sindacali aziendali l'assistenza richiesta, le stesse parti prenderanno opportune intese per consentire ad **Equitalia S.p.A., e/o Riscossione Sicilia S.p.A.** e/o alle segreterie nazionali delle organizzazioni firmatarie interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

8. La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici si impegnano affinché le richieste in sede aziendale siano conformi a detti demandi: a tal fine si darà corso a tale livello ad una fase di verifica sulla

conformità delle richieste presentate.

9. La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato ad **Equitalia S.p.A.**, o **Riscossione Sicilia S.p.A.** e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.

10. In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.

11. La procedura per l'esperimento della fase di verifica sulla conformità delle richieste sindacali ai demandi durerà – nell'ambito dei 3 mesi di cui al 3° comma – un massimo di 30 giorni (fino a 15 giorni per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).

12. Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- d) **assistenza sanitaria;**
- e) **previdenza complementare;**
- f) compensi di cui agli artt. **44 e 45.**

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

14. I contratti integrativi aziendali, fatte salve le trattative avviate anteriormente alla definizione del CCNL del tradizionale settore di riferimento, non avranno decorrenza anteriore al 1° giugno 2008 e scadranno il 31 dicembre 2011.

*Dichiarazione delle Parti:*

1. Le Parti confermano il proprio forte impegno affinché il premio aziendale abbia le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale ai sensi dell'art. 42 e ribadiscono la necessità di un fermo richiamo a tutti i soggetti coinvolti al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione integrativa aziendale previsti dal presente contratto nazionale.

2. *Le Parti si danno atto che è stato raggiunto in data 30 luglio 2008 l'Accordo relativo alla Polizza Sanitaria unica di tutto il Gruppo Equitalia S.p.A., per il triennio 2009-2011; conseguentemente non trova applicazione la lettera d) del comma 12 relativa al demando alla contrattazione integrativa aziendale. Peraltro la lettera d) del comma 12 riprenderà efficacia ove le Parti non abbiano provveduto, per il periodo successivo al predetto triennio, a definire una copertura assicurativa al personale, ovvero nei casi di mancata copertura assicurativa.*

*Segreteria*

La materia dell'assistenza sanitaria continua ad essere oggetto di contrattazione integrativa aziendale per Riscossione Sicilia S.p.A. in quanto non destinataria dell'Accordo 30 luglio 2008.

### Raccomandazione

Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori/lavoratrici, **Equitalia S.p.A.** e **Riscossione Sicilia S.p.A.** raccomandano di voler sovvenire (se del caso anche in forma assicurativa) i lavoratori/lavoratrici dipendenti - che vi si trovino maggiormente esposti in ragione delle mansioni esplicate - dalle conseguenze di eventuali attività criminose svolte da terzi nei confronti dell'azienda datrice di lavoro.

*Di Cecco*  
*Aut. Sic. M. M.*  
*fr.*  
Sovvenire

*[Signature]*  
ATO  
Maurice  
Spina

*[Signature]*

*[Signature]* *Sanjudo*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*Regliani*  
44

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

**Art. 25- Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti -  
Controversie collettive aziendali**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.

3. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del contratto nazionale del 1995 per le quali non venga esercitata, entro **60 gg. dalla firma del testo coordinato** la revoca della predetta opzione.

4. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.

5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede **Equitalia S.p.A.** ovvero, per quanto di riferimento, in sede **Riscossione Sicilia S.p.A.** entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, **in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.**

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others. There is a small number '45' written near the bottom center.

**CAPITOLO IV**  
**POLITICHE ATTIVE**  
**PER L'OCCUPAZIONE**

**Premessa**

**Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:**

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità delle aziende che operano in un mercato aperto e competitivo.

**In coerenza con tali obiettivi le aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.**

**Resta fermo che nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.**

**Per il periodo di vigenza del presente contratto le aziende non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito.**

**Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute fra le Parti in materia di occupazione, le aziende potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.**

**Le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla data di stipula dell'Accordo 9 aprile 2008 per esaminare congiuntamente le modifiche legislative intervenute con la Legge del 24 dicembre 2007 n. 247 sulle materia di apprendistato professionalizzante, lavoro a tempo parziale, contratto di inserimento, contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di Legge e di contratto vigente.**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be names like 'Luisa Velletera' and 'Roberto', while others are more abstract initials. There are also some numbers and other markings scattered among the signatures.



## Art. 26 - Apprendistato professionalizzante

### Premessa

In tema di apprendistato, le Parti - con il presente articolo e con quanto verrà previsto da un successivo accordo in analogia con quanto sottoscritto nel collaterale settore del credito intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, (come integrato dalla L. 14 maggio 2005, n. 80) disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

### Inquadramento

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 93 del presente contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

2. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del D. Lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato al **livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma precedente**. Trascorsi i primi 18 mesi viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso. A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto tale previsione si applica anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi dell'art. 24 del CCNL 4 novembre 2005.

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

### Durata

4. Il contratto di apprendistato ha una durata **massima** di quattro anni.

### Costituzione

5. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

### Periodo di prova

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

### Anzianità

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

### Malattia e infortunio

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di comporta c.d. secco,
- 8 mesi in caso di comporta c.d. per sommatoria.

### Raccomandazione

Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A. invitano le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 56 del presente contratto.

### Formazione

9. Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

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

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

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

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'azienda;

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

#### **Documentazione**

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

#### **Criteri di computo degli apprendisti**

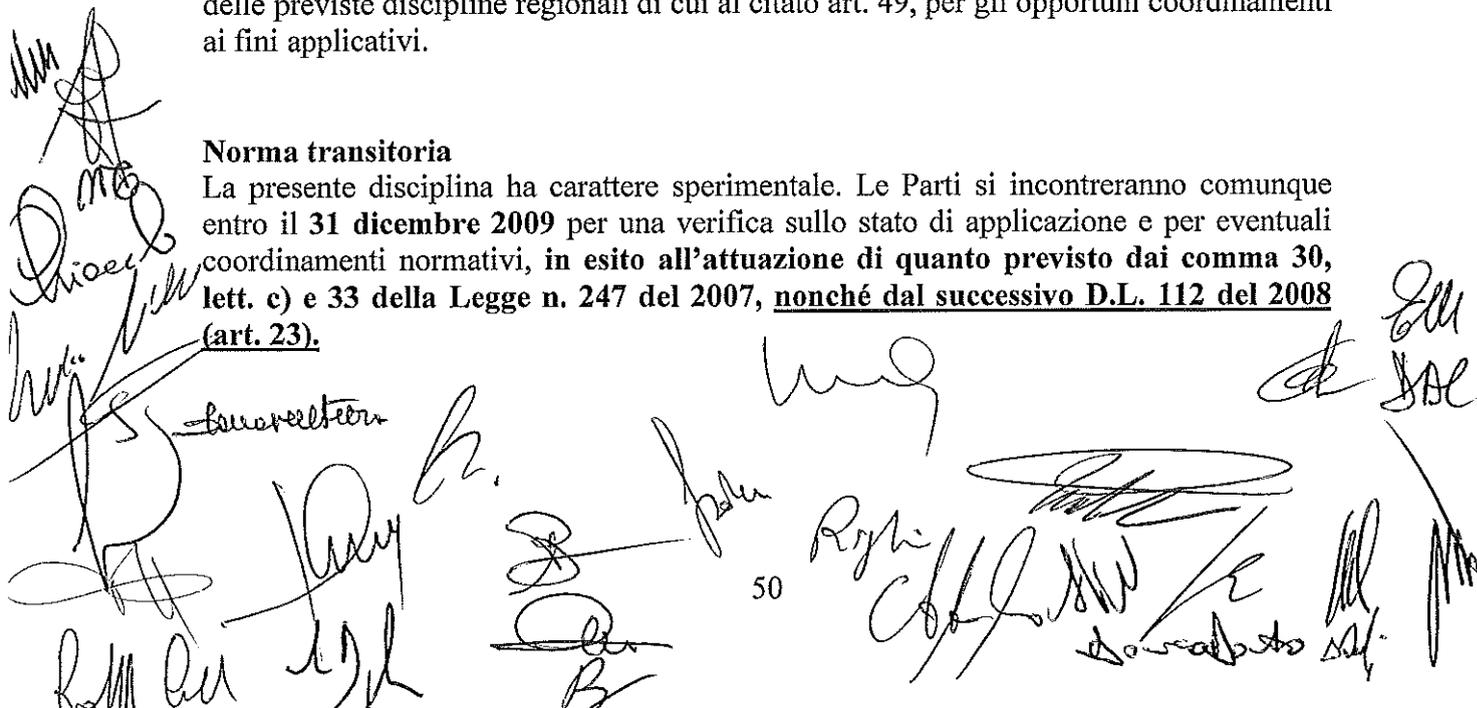
11. Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dalla vigente normativa sulle libertà sindacali.

#### **Rinvii**

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

#### **Norma transitoria**

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il **31 dicembre 2009** per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi, **in esito all'attuazione di quanto previsto dai comma 30, lett. c) e 33 della Legge n. 247 del 2007, nonché dal successivo D.L. 112 del 2008 (art. 23).**







## Art. 29- Lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore della riscossione per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.

### *Normativa applicabile*

2. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

#### a) *Assenze e ferie*

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario di lavoro sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 54.

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

#### b) *Addestramento per i neo assunti*

Le Aziende provvedono ad un addestramento dei lavoratori/lavoratrici, appartenenti alle tre aree professionali assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 107, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai commi 14 e 15 che seguono.

c) *Anzianità*

Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

**Norma transitoria**

In relazione a quanto previsto dalla presente lett. c), nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario i periodi trascorsi a tempo parziale, l'azienda dovrà riconsiderare tali periodi per intero.

Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° gennaio 2002.

d) *Agevolazioni per motivi di studio*

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 59 del presente contratto o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

- ai lavoratori/lavoratrici che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;
- i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa;

e) *Formazione professionale*

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 70 del presente contratto proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'azienda.

*Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale*



lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

12. Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

13. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

#### *Prestazione lavorativa e orario di lavoro*

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 87.

15. Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al comma 23 - viene fissato secondo i seguenti criteri:

a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1<sup>a</sup> area professionale, o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;

b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.

c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 62 del ccnl 12 luglio 1995 e viene attribuita, a far tempo dal 1° gennaio 2002, un'ulteriore riduzione di orario proporzionata al minore orario effettuato, rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

*Handwritten notes and signatures on the left margin:*  
mhm  
mg  
Duceel  
Luiso N. L...

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
Jm  
C  
SMB  
M

e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venire richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art. 107, del presente C.C.N.L.:

- operazione di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

**In alternativa al compenso per lavoro supplementare il lavoratore/lavoratrice può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 107 del presente contratto.**

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 107 del presente CCNL.

#### CHIARIMENTO DELLE PARTI

**Le Parti chiariscono che la paga oraria per le prestazioni supplementari deve corrispondere a quella del lavoratore a tempo pieno con lo stesso inquadramento.**

#### Rotazioni

16. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nella 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere all'azienda, dopo tre anni di adibizione con orario ridotto alle medesime mansioni (sei anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cassa) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

17. L'Azienda valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

#### Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

18. Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, il lavoratore/lavoratrice interessato viene assegnato - all'atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno - alla stessa unità produttiva.

19. L'azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive le richieste del lavoratore/lavoratrice di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

57





lavoratore/lavoratrice interessato.

9. Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

10. Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore/lavoratrice nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

11. L'azienda deve far conoscere al telelavoratore/lavoratrice le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

12. Il telelavoratore/lavoratrice ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

#### *Rientri in azienda - Formazione*

13. L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

14. Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice rientri periodici in azienda.

15. L'azienda fornisce al telelavoratore/lavoratrice una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori/lavoratrice.

16. Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

#### *Diritti sindacali - Valutazioni e informative*

17. I telelavoratori/lavoratrici hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori/lavoratrici alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della l. 300 del 20 maggio 1970, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin, including the name "Saverio" and "60"]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

18. I dati raccolti dall'azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/lavoratrice e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

19. L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

20. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

21. Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

#### *Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro*

22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'azienda provvede comunque a dotare il lavoratore/lavoratrice delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in azienda del lavoratore/lavoratrice.

23. Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore/lavoratrice in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

24. Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del **D. Lgs. n. 81 del 2008**, tenendo conto delle specificità della prestazione.

#### *Sperimentalità della disciplina*

25. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia, anche in vigenza del presente contratto.

*Allegato*  
*Principi*  
*Matteo Libertini*  
*Lavoratore*  
*61*  
*Medato*  
*AR*

### Art. 31 - Periodo di prova

1. Il periodo di prova deve risultare sempre dalla comunicazione di assunzione e non può superare i tre mesi.

2. Per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni.

3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova oltre il termine sopra previsto.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

5. Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio; nel caso invece di risoluzione del rapporto ad iniziativa **della Azienda** devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino alla fine del mese in corso.

6. Il servizio prestato nel periodo di prova, durante il quale si applicano le norme del presente contratto con le eccezioni di cui al quarto comma del presente articolo, è computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

7. Compiuto il periodo di prova, il lavoratore/lavoratrice s'intende confermato in servizio e deve essere **dalle Aziende** iscritto, con decorrenza dalla data di assunzione in prova, al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti **dalle aziende del servizio della riscossione**, a norma dell'art. 8 della legge 2 aprile 1958, n. 377, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

8. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso la stessa azienda per almeno 3 mesi.

9. Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing different departments or roles. The text is dense and overlaps significantly, making it difficult to read individual names. There are also some small marks and scribbles scattered throughout the area.

## CAPITOLO V

### DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### Art. 32 - Obblighi delle Parti

1. Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

2. Il personale ha il dovere di dare **alla Azienda**, nell'applicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva e intensa, secondo le direttive dell' **Azienda** stesso e le norme del presente contratto. Il personale ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa. Il lavoratore/lavoratrice è tenuto ad osservare il segreto d'ufficio e gli è fatto divieto di svolgere attività contrarie all'**azienda**. Gli è fatto altresì divieto di interessarsi di pratiche di ufficio per conto di terzi ed è tenuto a notificare all'**azienda**, l'eventuale esistenza di altro suo impiego o incarico.

3. L'**Azienda** deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'**azienda** stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.

5. Le assenze devono essere giustificate all'**azienda** senza ritardo.

6. Le assenze non giustificate saranno passibili di provvedimenti disciplinari.

7. Qualora le assenze ingiustificate si protraggano oltre il quindicesimo giorno, il lavoratore/lavoratrice sarà considerato dimissionario, ad ogni effetto, salvo che la mancata giustificazione sia dovuta a comprovata circostanza di forza maggiore.

8. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'**azienda** ogni mutamento di residenza e domicilio.

9. Al personale è vietato in particolare di:

- prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione della **Azienda**, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'**Azienda** o incompatibile con i doveri di ufficio;
- accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice addetto al servizio della riscossione dei tributi ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi





## Art. 34 - Reperibilità e intervento

1. L'Azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

2. Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 87.

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

**Art. 35 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale**

1. Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

2. Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 75, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

3. L'azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato per motivi cautelari.

4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

5. La circostanza che il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

6. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio, ai sensi dei comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

7. Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 75.

**Nota a verbale**

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'articolo 33 del CCNL 12 dicembre 2001.

## Art. 36 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

1. Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale sono a carico dell'azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

2. Nei casi di cui sopra, al lavoratore/lavoratrice che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'azienda.

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 35.

5. Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'azienda.

6. Le garanzie e le tutele di cui al primo ed al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

### Nota a verbale

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'articolo 34 del CCNL 12 dicembre 2001.

Art. 37 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della L. 13 maggio 1985, n. 190, e con modalità non in contrasto con il disposto dell'art. 3 comma 59 della L. 24 dicembre 2007 n. 244, le Aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

Dichiarazione delle Parti

In relazione a quanto sopra ed al disposto dell'art. 3 comma 59 della L. 24 dicembre 2007 n. 244, le Parti convengono sulla necessità di esaminare congiuntamente, successivamente al 30 giugno 2008, gli eventuali orientamenti e chiarimenti legislativi in materia di copertura della responsabilità civile verso terzi di tutte le lavoratrici / lavoratori esposti al rischio suddetto.

A collection of 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 legible words or initials include "Quind", "Luca Silvati", "MB", "Romeo", "69", and "S. G. M.". There are also several illegible scribbles and initials.





**CAPITOLO VI**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 40 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione**

1. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007 viene riconosciuto un importo sotto forma di "una tantum" (v. tab. allegate: all. 1.)

Tale importo:

- è computato pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi. Tale esclusione opera anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;
- viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2008, ed è utile dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.

2. Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2010, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate (All. 2).

3. L'assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12 dicembre 2001 e l'"ex premio di rendimento" per la quota che in origine era variabile sono rivalutabili sulla base degli incrementi di seguito indicati:

- 1° gennaio 2008: 3,84%
- 1° luglio 2008: 0,85%
- 1° dicembre 2008: 0,85%
- 1° luglio 2009: 0,75%
- 1° dicembre 2009: 0,75%
- 1° luglio 2010: 0,75%
- 1° dicembre 2010: 0,75%

4. Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle. (All. 3)

5. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

## Norma Transitoria

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 e la data di stipulazione del presente CCNL, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex D.M. 24 novembre 2003, n. 375.

\*\*\*

7. La struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2002 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma è stata realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).

8. Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra sono state conservate aziendalmente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del contratto nazionale 12 dicembre 2001, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, denominate "ex premio di rendimento":

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- non vengono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

## Nota a verbale

Il preesistente premio annuale di rendimento viene riconosciuto secondo le previsioni di cui al C.C.N.L. 30 giugno 1987 (Privati esattori) ovvero dei contratti integrativi aziendali in atto alla data di stipula del C.C.N.L. 12 luglio 1991 senza possibilità di ulteriori variazioni.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Illegible handwritten notes]*

73

*[Illegible handwritten notes]*

## Art. 41- Tredicesima mensilità

1. Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità e, ove spettino:

- compensi di cui agli artt. 44, 45 e 46 per la quota parte considerata retribuzione;
- **eventuali indennità aziendali di cui al secondo comma della nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del C.C.N.L. 23 ottobre 1980 per le esattorie gestite da Banche.**

2. I compensi, indicati nel precedente comma, sono computati sulla media degli ultimi 12 mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso).

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

4. Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

5. Ai fini di cui sopra, nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

### Nota a verbale

Agli ufficiali di riscossione e messi notificatori in servizio al 12/12/2001 presso quelle aziende che non abbiano comunque già provveduto a compensare, anche in via indiretta, gli effetti riduttivi sui compensi percentuali di cui al presente articolo derivanti dalla ristrutturazione del trattamento economico su tredici mensilità annue, in occasione della corresponsione della 13<sup>a</sup> mensilità, verrà erogata un'ulteriore somma di importo pari alla media mensile dei compensi di cui sopra.

Analogamente si procederà nei confronti del personale di cui sopra per quanto riguarda la gratificazione prevista dall'art. 54 del CCNL 12/7/1995.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'L. Casavertone', '74', 'Pignoni', and others.]*

## Art. 42- Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel **contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 24** presso ciascuna azienda, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui **le aziende** dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'**azienda**, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

2. L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A., ognuno per le proprie aziende partecipate, con le Segreterie nazionali dei sindacati interessati, si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti delle aziende interessate e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

3. Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo:

- a) indicatori di redditività
- b) indicatori di efficienza
- c) indicatori di produttività
- d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale (determinazione a livello locale)
- e) indicatori di rischiosità.

4. L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

5. Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.

6. Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.

7. Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o dell'azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

autonomia economica.

8. Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel trattamento di fine rapporto - nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo - viene definita a livello aziendale.

9. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

10. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

11. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

*[Handwritten signatures and text]*  
A. M. B.  
Chieco  
Luigi Bilardi  
A. M. M.  
Severino

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*  
P. M. M.  
P. M. M.  
P. M. M.

*[Handwritten signatures]*  
76 P. M. M.  
P. M. M.  
P. M. M.

### Art. 43 - Indennità modali

1. Al personale adibito in via prevalente e continuativa al maneggio di contanti o valori, è dovuta una indennità di rischio, nei casi, nelle misure mensili e con i criteri di cui alle tabelle allegate (all. n. 5).

2. Detta indennità cessa con il cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, che non sia dovuto a ferie o a malattia.

3. Ai lavoratori/lavoratrici che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore/lavoratrice sostituito.

4. Nei contratti integrativi aziendali verrà stabilita l'indennità di rischio per coloro che facciano servizio saltuario di cassa.

5. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nelle tabelle allegate (all. n. 3).

6. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nelle tabelle allegate (all. n. 4).

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large signature that appears to be 'Antonio' with 'NB' written above it, and another signature below it that looks like 'Luca'. In the center, there is a signature that looks like 'Ung' and another one below it that looks like 'R.'. On the right side, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'Doe' and another that looks like 'M.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.





**Art. 46- Legge 2 aprile 1958 n. 377, art. 13 - Compensi**

Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, quarto comma, legge 2 aprile 1958, n. 377, il 60% dei compensi corrisposti agli ufficiali della riscossione e ai messi notificatori, quando siano dovuti per effetto di norme collettive nazionali ovvero aziendali, costituisce ad ogni effetto retribuzione, il residuo 40% costituisce il rimborso spese.

*[Handwritten signature]*  
ANTO  
Criscol Mm  
Criscol Mm  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Seccavatore

*[Handwritten signature]*  
Romano

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

80  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*







## Art. 50 - Sistema incentivante

1. L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 42.

2. L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o sportelli, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

3. Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, **nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di Equitalia S.p.A. o di Riscossione Sicilia S.p.A. e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati.**

Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

5. L'azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

### Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le aziende prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità.