


### Art. 51 - Distinzione delle "piazze"

A tutti i fini del presente contratto, per la distinzione delle piazze in rapporto alla popolazione, si fa riferimento ai dati sulla popolazione residente, pubblicati a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica, relativi al 31 dicembre di ogni anno.

  
no  
Aurelio L. MM  
Aurelio L.

Severestoro

mg

Edoardo

R. Romani  
B

85  
M. F.

**CAPITOLO VII**  
**RIPOSO SETTIMANALE,**  
**FESTIVITA' E FERIE**

---

**Art. 52 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività**

1. Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

2. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

3. Le aziende operanti nel Comune di Roma provvederanno ad informare preventivamente gli organismi aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto circa il numero dei dipendenti che nella piazza medesima saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. A tal riguardo le aziende daranno la precedenza - compatibilmente con le necessità operative - al personale che si sia dichiarato disponibile.

4. In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'azienda ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

*[Handwritten signatures and initials, including names like "Antonio", "Romano", "Pizzini", "Dante", "86"]*

## Art. 53- Ferie

1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.

2. *Aree professionali*: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

- con oltre 10 anni di anzianità: giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità: giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni: giorni 20 lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale, 4<sup>o</sup> livello retributivo).

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.

3. *Quadri direttivi*: A far tempo dal 1° gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

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

5. L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

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

8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta **dell'azienda** nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

12. Durante il periodo di ferie compete al lavoratore/lavoratrice l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 44, 45 e 46 viene determinata in base alla media "ragguagliata a mese" delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi 12 mesi.

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

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

15. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

16. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'azienda.

*[Handwritten signatures and initials]*

15/11

88

## Art. 54 - Permessi per ex festività

1. Al lavoratore/lavoratrice spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrono in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente prestabilito per il medesimo;
- che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

2. I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio -14 dicembre di ogni anno.

3. La richiesta di fruizione dei permessi va effettuata con un congruo preavviso; ove il lavoratore/lavoratrice intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero - anche se disgiuntamente dalle ferie medesime in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie.

4. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata entro la fine di febbraio dell'anno successivo).

6. Ai fini di cui al primo comma del presente articolo, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

*[Handwritten signatures and initials]*

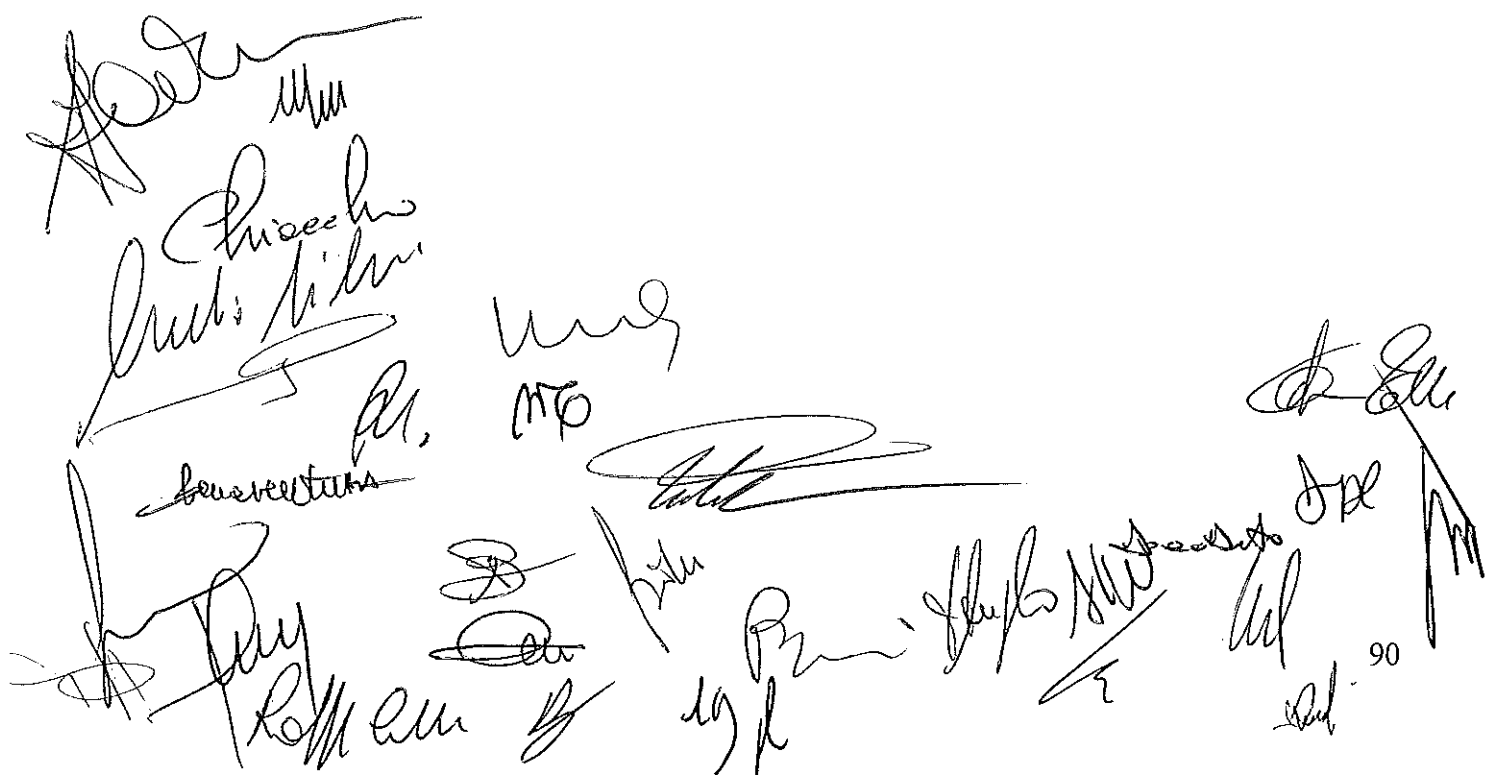
Chioechio  
Luigi L'ini  
Lorenzini  
M.M.  
P.M.  
R.M.  
S.M.  
T.M.  
U.M.  
V.M.  
W.M.  
X.M.  
Y.M.  
Z.M.  
89

**CAPITOLO VIII**

**POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE  
E SICUREZZA**

**Premessa**

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the bottom half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be official endorsements or signatures.

**Art. 55- Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale**

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'azienda può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se - e per quale durata - debba corrispondere il trattamento economico.

3. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1, art. 67 del presente contratto fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le aziende accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

5. Le aziende valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

6. In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

**Raccomandazione**

Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A. raccomandano alle Aziende di favorire, nella concessione dell'eventuale congedo per gravi motivi di indole privata previsto nel secondo comma del presente articolo, quelle situazioni provatamente accertate e meritevoli di considerazione, di lavoratori tossicodipendenti che si sottopongano ad effettiva cura riabilitativa.

## Art. 56 - Malattie e infortuni

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

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.

6. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data; se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

7. Durante i predetti periodi di assenza compete al lavoratore/lavoratrice la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai lavoratori con mansioni di ufficiali della riscossione e di

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*



messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. **44**, **45** e **46** determinate in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

**8.** I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

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

**10.** Le aziende segnaleranno **con un mese di anticipo** ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, **la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.**

**11.** Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

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

**13.** I lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

### Chiarimento a verbale

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporta per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore/lavoratrice, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

### Esempi a verbale:

**1.** Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporta retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al

50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.

2. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

### RACCOMANDAZIONE

Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A. raccomandano alle proprie aziende di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Pioech

unq

Roman

San

John

Bin

unp

Sen

Sen


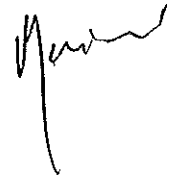
Art. 57 - Maternità

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, al lavoratore/lavoratrice compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.


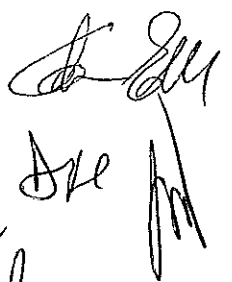
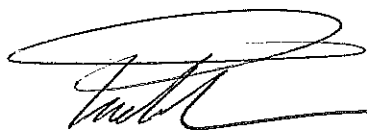
2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle aziende per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

3. Ove, durante il periodo di astensione obbligatoria, interviene una malattia, si applica l'articolo che precede, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

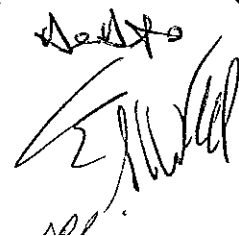

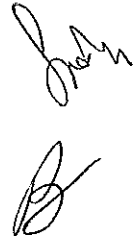
4. Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.



116. *Chiochio*  
*Luigi Bilmi*  
Al.



*Luigi Bilmi*  
*Luigi Bilmi*



## Art. 58 - Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di ferie, di malattia e di preavviso.

3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine **dall'azienda** al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il lavoratore è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi : 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi :
  - 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001;
  - 86,96% dell'eventuale assegno 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 assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12.12.2001 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

7. Per quanto concerne, invece, gli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per ogni scatto maturato, l'omonima voce "scatti di anzianità", con l'esclusione pertanto dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

8. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

### Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.

## Art. 59 - Lavoratori/lavoratrici studenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/lavoratrici studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere, a richiesta, di essere assegnati, per coloro che sono adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.

2. Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti - oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame - anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

3. Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 giorni lavorativi

4. Sono inoltre concessi permessi giornalieri retribuiti ai lavoratori che sostengono gli esami per l'abilitazione alle funzioni di ufficiale della riscossione per il tempo strettamente necessario per tali esami nonché per raggiungere la sede degli esami medesimi e per il relativo rientro; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione con almeno 5 giorni di anticipo.

5. Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali - con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni - più uno - di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

6. È inoltre in facoltà dei lavoratori/lavoratrici di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università: laurea e laurea magistrale) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 gg. di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno trenta giorni di anticipo.

7. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quinto e sesto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori/lavoratrici appartenenti alla stessa unità

produttiva l'azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze - per motivi di studio - pari al 5% del numero di lavoratori/lavoratrici della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori/lavoratrici studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori/lavoratrici con maggiore anzianità di servizio.

8. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 133,51.

9. Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- € 136,35 al conseguimento della laurea;
- € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale.

10. I lavoratori/lavoratrici sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

#### Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 5°, 6° e 9° comma del presente articolo trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che danno diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali.

#### Norma transitoria

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 65 del CCNL 12 dicembre 2001, fatto salvo l'adeguamento degli importi di cui al comma 9 del citato art. 65 nelle seguenti misure: ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo il richiamato ordinamento viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 221,57. Tale premio compete, nella misura di € 136,35, a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1 gennaio 2002, una c.d. laurea breve di durata triennale.

#### IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

98

## Art. 60 - Borse di studio

1. Ai figli o persone equiparate - a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) € 216,91 agli studenti universitari.

2. Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di € 51,65 e di € 77,47 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa.

3. Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari, che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

4. Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del dipendente - secondo i susposti criteri - a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

5. La corresponsione delle provvidenze - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento.

6. Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20.

7. Al verificarsi della condizione prevista al terzo comma, secondo alinea della presente norma, agli studenti universitari in questione viene corrisposto - entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento - un importo pari alla differenza tra quanto spettante in base alle citate previsioni e quanto percepito ai sensi del comma che precede.

8. La corresponsione è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

**Norma transitoria**

Nei confronti dei figli o persone equiparate a carico dei lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 66 del CCNL 12 dicembre 2001.

**IMPEGNO DELLE PARTI**

Le Parti potranno esaminare in vigore del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

*[A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the lower half of the page.]*



**Art. 61 - Assistenza sanitaria**

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

2. I trattamenti di cui sopra non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole aziende, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

3. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere previdenziale o assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini dell'ex premio di rendimento e del trattamento di fine rapporto.

**NORMA TRANSITORIA**

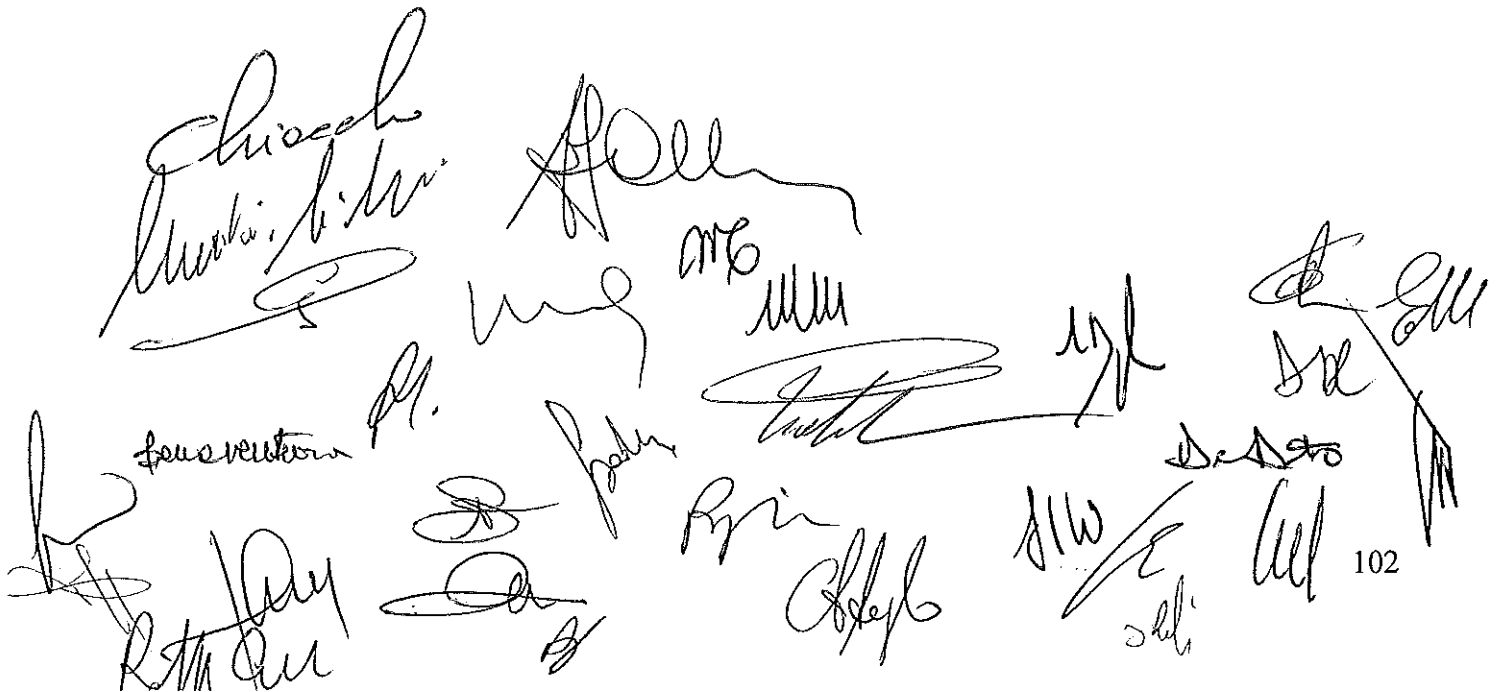
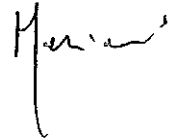
*In relazione alle intese sottoscritte in materia di Assistenza sanitaria in data 30 luglio 2008 la somma indicata al comma 1 del presente articolo deve considerarsi assorbita fino a concorrenza dagli importi superiori concordati a livello di Gruppo.*

A collection of approximately 15 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, but they generally appear to be initials or names of individuals involved in the document's approval.

**Art. 62 - Long term care**

Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre con decorrenza **1° gennaio 2008** una copertura assicurativa per Long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza. Detta copertura verrà garantita per il personale dipendente del settore della riscossione attraverso un contributo annuale pari ad € 50,00 pro capite a carico dell'azienda, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno.

Ai fini dell'attuazione di quanto precede, entro 90 giorni dalla data di stipulazione dell'Accordo di rinnovo del 9 aprile 2008, si avvieranno i lavori per stabilire quanto necessario al funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio: inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto; modalità anche temporali del versamento e l'individuazione del soggetto gestore).



**Art. 63 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard  
nei casi di disagio sociale**

1. Nell'adottare l'orario di lavoro extra standard, le aziende terranno conto dell'eventuale richiesta - derivante da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a "pendolarismo", a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione - del lavoratore/lavoratrice interessato a:

- a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;
- b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard, purchè ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e semprechè l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal Capitolo XIII.

103

## Art. 64- Videoterminali

1. Il lavoratore/lavoratrice addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.

2. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al 4° comma dell'art. 103.

3. In caso di accertata inidoneità del lavoratore/lavoratrice all'adibizione ai videoterminali, l'azienda adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

### Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali il lavoratore/lavoratrice cui sia affidato **in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause**, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

104

**Art. 65 - Pausa per addetti ai centralini**

1. A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene concessa dall'Azienda una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.

2. Qualora al centralino siano adibiti contemporaneamente più operatori, la pausa deve essere usufruita in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio; se al centralino è adibito un unico operatore, la pausa viene concessa ove risulti possibile la sostituzione dell'interessato nelle anzidette mansioni.

3. Detta pausa assorbe fino a concorrenza le analoghe concessioni (ivi comprese le eventuali riduzioni di orario di lavoro) che fossero già in atto in sede aziendale.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, with some appearing to contain names like "Piero", "Roberto", and "Antonio".

**Art. 66- Indennità per centralinisti non vedenti**

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 6,00 elevata ad € 7,00 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

*[Handwritten signatures and notes in various directions, including "Dized", "Lucio", "Rin", "Abelo", "Socys", "AW", "del", "106"]*

## Art. 67- Iniziative sociali

### Volontariato

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

### Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto

2. Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990, e della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, della Comunicazione della Commissione del 7 giugno 2000 relativa al quinquennio 2001/2005, nonché dei principi contenuti nel Trattato del 29 ottobre 2004 che adotta una Costituzione per l'Europa, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

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

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

4. In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminanti a livello aziendale, verranno concordate azioni mirate a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona.

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

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

Struttura

Pagine

107

*Rispetto delle convinzioni religiose*

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

*Mobilità nelle aree urbane*

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

*Provvidenze per i disabili*

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

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

A collection of approximately 15 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, such as 'P. Diaccho' and 'Romano'. The signatures appear to be from various individuals involved in the document's execution.



**Art. 68 - Missioni**

1. Al personale inviato in missione compete:

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

2. Tutte le spese devono essere documentate.

3. Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese (più di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria. L'azienda può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

4. Oltre il predetto limite temporale il lavoratore/lavoratrice può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, al lavoratore/lavoratrice compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

5. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

6. Nell'ipotesi di cui al 5° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

7. Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>), nel caso di

missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché il lavoratore/lavoratrice abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'azienda procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

8. Per i quadri direttivi, nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

9. In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice, non superi i 25 Km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio, secondo le disposizioni in atto.

10. Le misure delle diarie vengono fissate annualmente, d'intesa fra le Parti stipulanti, entro il mese di novembre ed hanno decorrenza dal 1° gennaio successivo.

11. Gli importi relativi al periodo di vigenza del presente contratto sono indicati nell'allegato n. 7.

### Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore/lavoratrice in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice stesso.

### Raccomandazione

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, **Equitalia S.p.A. e Riscossione Sicilia S.p.A.** raccomandano alle aziende di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'azienda stessa, debbano fare uso del mezzo aereo.