

Il giorno 28 febbraio 2002, in Roma

tra

- l'ASCOTRIBUTI (Associazione Nazionale tra i Concessionari del Servizio di Riscossione dei Tributi)

e

- il SINDART (Sindacato Nazionale del personale dell'area direttiva della riscossione)

nonché per adesione

FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro unico per i dirigenti delle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi e per i dirigenti delle aziende controllate che svolgono attività ai sensi del D. Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 ed ai sensi della lett. b) del comma 5 dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446,

in sostituzione:

delle norme relative ai dirigenti del ccnl 17 luglio 1995, del protocollo aggiuntivo e delle disposizioni particolari per le Casse di Risparmio che gestiscono direttamente il servizio di riscossione.

La redazione del testo coordinato del contratto 28 febbraio 2002 è stata completata l'8 gennaio 2003

Premessa

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale, convengono sulle difficoltà in atto nel settore della riscossione e ritengono inderogabile la sua ristrutturazione globale, in una logica di efficienza e competitività, anche relativamente alla struttura e ai contenuti della contrattazione collettiva di tutto il personale della riscossione, allo scopo di attuare congiuntamente quel complesso di azioni finalizzate a elevare le capacità di competitività del sistema.

In tale ambito si è tra l'altro preso atto che l'evoluzione strutturale determinata dalla riforma del servizio di riscossione impone al sistema profondi processi di riconversione e di riposizionamento strategico con una ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali.

Coerentemente con tali processi, le parti stipulanti hanno provveduto alla sottoscrizione del presente contratto tenuto anche conto della definizione di un Accordo per un Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale della riscossione, sottoscritto in data 12 dicembre 2001.

FISAC CGIL
   
 F.A.B.I.
   
 FALCRI
   
 FIBA-CISL
   
 UILCA

Le parti concordano di individuare strumenti idonei ad accrescere l'efficienza e la competitività complessiva del sistema.

SINDART



ASCOTRIBUTI

Firma per adesione

FABI  


FALCKI  


FIBA/CISL  


FISAC/CGIL  


UILCA  




## Art. 1 - Area contrattuale

Il presente contratto si applica ai dirigenti delle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi ed a quelli delle aziende controllate che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. n. 112, del 13 aprile 1999 e ai sensi della lett. b) del comma 5 dell'articolo 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al Cap. I del C.C.N.L. 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>).

\* \* \*

E' escluso dall'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro:

- a) il dirigente espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni non aventi una diretta relazione con la funzione di riscossione svolta ai sensi del D.Lgs. n. 112/99 e ai sensi della lett. b) del comma 5 dell'art. 52 del D. Lgs. n. 446/97;
- b) il dirigente del settore credito della Banca o Cassa di Risparmio che sia incaricato di prestare servizio parzialmente oppure per esigenze di carattere eccezionale presso Concessioni dalla medesima gestite in forma diretta o partecipata;
- c) il dirigente del settore credito della Banca o Cassa di Risparmio destinato a funzioni di sovrintendenza, d'ispezione e di controllo amministrativo-contabile delle Concessioni dalla medesima gestite in forma diretta o partecipata nonché quello destinato a funzioni di assistenza e, in quanto applicabile, patrocinio legale delle Concessioni.

### NOTE A VERBALE

- 1) Al fine di non influire negativamente sulla carriera del dirigente regolato dal presente C.C.N.L. le parti si danno atto che le previsioni contenute nella lett. b) del presente articolo, non sono utilizzabili per coprire esigenze di carattere continuativo presenti nelle Concessioni.
- 2) In riferimento alla lett. c) del presente articolo, si precisa che la destinazione del personale del settore credito delle aziende di credito a funzioni di sovrintendenza, ispezione e controllo e di assistenza e patrocinio legale delle Concessioni non potrà influire sulla carriera del dirigente nell'ambito di ciascuna Concessione.
- 3) Per servizi o gestioni speciali, ai sensi di quanto previsto alla lett. a) del presente articolo, devono intendersi attività o nuclei distinti quali, ad esempio: le mense, le colonie, ecc.
- 4) Le parti, in merito ai criteri di applicazione della lett. b) del presente articolo, alla luce delle disposizioni legislative portate dal D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, stabiliscono di esaminare congiuntamente, in sede aziendale, le situazioni conseguenti all'applicazione della lett. b) del presente articolo ritenute dalle OO.SS. tali da richiedere una verifica.  
Qualora, nella predetta sede aziendale, non si addivenisse ad una interpretazione univoca, si darà luogo ad una riunione in sede ASCOTRIBUTI ove l'argomento verrà esaminato dall'ASCOTRIBUTI e dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., con la partecipazione delle parti aziendali.

## Art. 2 - Distacco

Laddove lo richiedano specifiche situazioni il Concessionario potrà disporre il distacco di propri dirigenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso il Concessionario distaccante.

### NOTE A VERBALE

- 1) Fermo quanto previsto all'art. 2, il dirigente dipendente da Concessioni gestite da Banche o Casse di Risparmio in via diretta può essere distaccato, con le funzioni previste dalla lettera c) dell'art. 1 del presente C.C.N.L., ad uffici o servizi del comparto credito dell'azienda di credito divenuta Concessionaria, nonché presso società Concessionarie cui partecipi la predetta azienda di credito. Potrà altresì essere distaccato presso centri o reparti meccanografici e/o elettronici continuando ad essere disciplinato dalle norme del presente contratto.  
Tale disposizione si applica nel caso in cui presso il centro o reparto si compia promiscuamente lavoro attinente alla riscossione dei tributi e lavoro bancario.
- 2) Le parti precisano che il distacco del dirigente, dipendente da Concessioni gestite da Banche o Casse di Risparmio, presso società Concessionarie non potrà influire sulla carriera del personale direttivo in servizio presso tali società.
- 3) Le parti precisano che il distacco verrà utilizzato nell'ambito delle esigenze aziendali tenendo conto dell'esperienza professionale e dei precedenti lavorativi del dirigente distaccato.
- 4) Le parti in merito ai criteri di applicazione dell'art. 2, alla luce delle disposizioni legislative portate dal D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, stabiliscono di esaminare congiuntamente in sede aziendale le situazioni conseguenti all'applicazione del predetto art. 2 ritenute dalle OO.SS. tali da richiedere una verifica. Qualora nella predetta sede aziendale non si addivenisse ad una interpretazione univoca di detti criteri si darà luogo ad una riunione in sede ASCOTRIBUTI ove l'argomento verrà esaminato dall'ASCOTRIBUTI e dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., con la partecipazione delle parti aziendali.

Le parti firmatarie del presente contratto convengono, comunque, di incontrarsi successivamente alla stipula del presente contratto per effettuare una verifica, in sede nazionale, dell'utilizzo del distacco al fine di trovare, al riguardo, idonee soluzioni.

### Art. 3 - Inquadramento

Ai fini del presente contratto sono dirigenti coloro i quali - sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile ed in quanto ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell' azienda - siano dalle rispettive aziende cui appartengono come tali qualificati.

Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti l'azienda individua funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili presso le strutture centrali che nelle sedi periferiche, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Fermo quanto sopra, è riconosciuto l'inquadramento a dirigente al preposto alla direzione di più ambiti territoriali provinciali.

L'azienda informa gli organismi sindacali aziendali della categoria circa gli effetti conseguenti all'applicazione del secondo comma del presente articolo.

#### Art. 4 - Prova

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 c.c., può essere richiesta soltanto ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore ai sei mesi, salva la possibilità di proroga, e per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.

## Art. 5 - Doveri e diritti

Il dirigente ha il dovere di dare al Concessionario, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive del Concessionario e le norme del presente contratto.

Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa.

Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi del Concessionario o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

Il dirigente, la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori, possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione alla azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione dando all'azienda stessa non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

## Art. 6 - Dirigenti sottoposti a procedimento penale

Il dirigente 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 dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'Azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 26 comma 1, 1° e 2° alinea 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 dirigente interessato.

L'Azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al dirigente 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.

La circostanza che il dirigente 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.

Il dirigente 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.

Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'Azienda che per il lavoratore medesimo le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 26.

### Norma transitoria

Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995, il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.



## Art. 7 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Qualora nei confronti del dirigente 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.

Nei casi di cui sopra, al dirigente 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.

Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Azienda.

Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 6.

Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

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

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.

### Norma transitoria

Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995, il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.

### Art. 8 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge n. 190 del 13 maggio 1985, le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, del dirigente particolarmente esposto al rischio medesimo.

## Art. 9 - Trattamento economico

La struttura del trattamento economico del dirigente - che viene fissato dall'azienda - si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

Detta struttura del trattamento è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall' "importo ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità e viene suddiviso in 13 mensilità; la tredicesima mensilità, o gratificazione di Natale, viene corrisposta nel mese di dicembre.

Fermo quanto previsto dal comma 4 della norma transitoria in calce al CCNL 12 dicembre 2001, concernente il passaggio alla dirigenza (vedi Appendice 2), a far tempo dal 1° gennaio 2002 il trattamento economico minimo del dirigente è pari a € 52.660,40 annue. Tale trattamento è comprensivo dell'incremento previsto dalla norma transitoria (punto 2) che segue.

Si conserva in ogni caso come assegno ad personam la differenza tra il trattamento economico tabellare annuo del dirigente stabilito al 30 settembre 1999 in previgenti normative nazionali e quello di cui al comma 4 della norma transitoria in calce al CCNL 12 dicembre 2001.

In applicazione degli incrementi previsti dalla riforma della retribuzione di cui al presente contratto, a far tempo dal 1° gennaio 2002 tale assegno viene incrementato del 1,96%; lo stesso assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi ed è suscettibile di essere elevato per effetto degli incrementi retributivi tabellari concordati in sede nazionale. Il medesimo assegno è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e dei trattamenti di previdenza aziendali.

Le competenze mensili vengono corrisposte il 27 di ciascun mese.

Norma speciale per le Concessioni gestite in forma diretta da Banche

Il trattamento economico globale lordo collettivo dei dirigenti del settore della riscossione non può risultare inferiore a quello praticato, nei corrispondenti gradi, per i dirigenti del settore credito della Banca Concessionaria.

Norma transitoria

- 1) Per il biennio 1998-1999 si confermano le previsioni in atto.
- 2) Per il periodo 1° ottobre 1999 - 31 dicembre 2001 viene riconosciuto un importo a copertura di £ 3.680.000 pari a € 1.900,56 per il minimo di dirigente. Tale importo viene incrementato applicando la percentuale del 3,68% sul trattamento economico tabellare annuo - al 30 settembre 1999 - derivante da previgenti normative nazionali, eccedente la misura di £ 100 milioni pari a € 51.645,70.

L'importo di cui sopra:

- va computato pro quota in relazione all'eventuale minor servizio retribuito dal dirigente nel periodo predetto, tenuto conto anche di quanto già percepito ai sensi del CCNL 12 dicembre 2001;
- va 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 aziendali esclusivi, esonerativi o integrativi dell' A.G.O., salvo diverse disposizioni di Statuto o di Regolamento disciplinanti i trattamenti stessi.

Gli effetti economici relativi al periodo ricompreso tra il 1° ottobre 1999 e il 31 dicembre 2001 si applicano al personale cessato dal servizio nel periodo medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ovvero ad esodi incentivati.

3) Gli aumenti economici decorrenti dal 1° gennaio 2002 alla data di stipulazione del presente contratto vanno computati pro-quota in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato e si applicano al personale cessato dal servizio nel periodo medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ovvero ad esodi incentivati.

4) Dal 1° marzo 2002 vengono riconosciute, a far tempo dall'anno 2002, €413,17 destinate ad assistenza sanitaria.

A copertura dell'anno 2001 viene riconosciuto un importo una-tantum di L. 800.000 pari a € 413,17 da destinare alle finalità di cui al successivo art. 23.

\* \* \*

La nuova struttura della retribuzione definita con la presente norma, improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione, viene realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.

#### Art. 10 - Stipendio

A far tempo dal 1° gennaio 2002 la misura mensile dello stipendio è indicata nella tabella allegata (in sostituzione di: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza ed 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura nazionale standard di settore, pari al 15% della retribuzione annua).

#### Art. 11 - Scatti di anzianità

A far tempo dal 1° gennaio 2002 la misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella tabella allegata; tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a 9 se si tratta di dirigente (o funzionario) tali alla data del 1° luglio 1995; è, invece, pari a 7 se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) successivamente al 1° luglio 1995. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Nel passaggio da funzionario (quadro direttivo di 3° o 4° livello) a dirigente si mantiene l'anzianità maturata da funzionario/quadro direttivo di 3° o 4° livello.

## Art. 12 - Tredicesima mensilità

Ai dirigenti 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 13 mensilità.

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.

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

Ai fini di cui sopra, nei confronti del Dirigente già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi 12 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%.

### Art. 13 - Premio aziendale

L'azienda stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali della categoria.

#### Art. 14 - Sistema incentivante – Azionariato

Le parti stipulanti avvieranno i lavori di una Commissione di studio per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.

## Art. 15 - Ferie

Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di ventisei giorni.

Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del dirigente che svolge la propria attività presso unità operante il sabato.

Ai dirigenti assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di due giorni 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 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.

Il Concessionario può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dirigente di completare le ferie stesse in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il dirigente dimostri di avere sostenuto.

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

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al dirigente che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidato il trattamento economico corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno, quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20).

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.

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



## Art. 16 - Festività e semifestività

Sono considerati giorni semifestivi i seguenti: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre e la vigilia di Pasqua nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono.

In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, le Parti stipulanti convengono di definire la questione come segue: al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, 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.

La presente norma non si applica ai funzionari passati alla dirigenza ai sensi della norma transitoria in calce al C.C.N.L. del 12 dicembre 2001, che abbiano già fruito del trattamento di cui sopra.

Quanto previsto al secondo comma del presente articolo si applica - successivamente alla data di stipula del presente contratto - anche alle festività del 25 aprile e 1° maggio coincidenti con la domenica e si estende alla festività del 2 giugno in forza della legge n. 366 del 20 novembre 2000.

### Art. 17 -Permessi per ex festività

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

- che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa per l'interessato;
- che il dirigente abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

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.

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 L. 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

### Art. 18 - Congedi per motivi personali

Su richiesta del dirigente il Concessionario può concedere un congedo straordinario per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari.

Durante tale periodo non è dovuto il trattamento economico.

## Art. 19 - Malattie e infortuni

In caso di assenza per malattia od infortunio accertati, il Concessionario conserva il posto e l'intero trattamento economico al dirigente che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 15 anni;
- d) mesi 15 se l'anzianità sia superiore a 15 anni e non superi i 20 anni;
- e) mesi 18 se l'anzianità sia superiore a 20 anni e non superi i 25 anni;
- f) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

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:

- a) mesi 8 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni
- b) mesi 10 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni
- c) mesi 14 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 15 anni
- d) mesi 18 se l'anzianità sia superiore a 15 anni e non superi i 20 anni
- e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 20 anni e non superi i 25 anni
- f) mesi 24 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

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.

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, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

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.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dirigente 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.

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.

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

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di quattro mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i sei mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dirigente 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.

#### *Chiarimento a verbale*

Le Parti hanno chiarito che la garanzia prevista dal R.D.L. di cui al 4° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comparto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al dirigente, 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 dirigente che, ai sensi della tabella di cui al 3° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comparto retribuito più 4 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50 % e ad ulteriori 2 mesi di aspettativa non retribuita.
2. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al 3° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comparto retribuito più 4 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100% ed a 3 mesi di aspettativa con retribuzione al 50%.

#### *Norme transitorie*

1. La nuova disciplina di cui al presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato, considerando utili a tali fini anche le assenze per malattia o infortunio verificatesi antecedentemente a tale data. Tuttavia fino al 31.12.2003 la predetta nuova disciplina non potrà determinare per il dirigente conseguenze meno favorevoli rispetto a quelle che sarebbero derivate in base alla pregressa disciplina.
2. Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995 in servizio al 28 febbraio 2002 ed in aspettativa non retribuita per malattia alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto, la durata dell'aspettativa stessa è di 12 mesi.

## Art. 20 - Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per la causa predetta, il trattamento economico compete all'interessata in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

Nel caso in cui dovesse essere, per legge, posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma che precede, le prestazioni in parola verranno integrate dal Concessionario per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

Ove durante il periodo di astensione obbligatoria intervenga una malattia si applicano le disposizioni dell'art. 19 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

I dirigenti 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.

Il dirigente affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, Legge 4 maggio 1983, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria nei limiti indicati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 341 del 15 luglio 1991.

## Art. 21 -Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio. 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 malattia e di preavviso. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'azienda al dirigente anche per effetto di leggi o di accordi in materia.

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

Non riprendendo servizio entro tale termine, il dirigente è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

## Art. 22 - Missioni e trasferimenti

L'azienda può inviare il dirigente in missione nonchè trasferirlo ad altra sede di lavoro.

I relativi trattamenti vengono determinati dall'azienda sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi di 3° e 4° livello dal CCNL 12 dicembre 2001.



### Art. 23 - Formazione e aggiornamento professionale

L'azienda favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate.

Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti - con particolare riguardo a coloro che passano alla dirigenza in applicazione della norma transitoria in calce al CCNL 12 dicembre 2001 - di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

L'azienda informa annualmente gli organismi sindacali della categoria in merito ai criteri adottati in materia.

Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.

La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

Art. 24 - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio

I dirigenti hanno diritto ad agevolazioni e provvidenze per motivi di studio corrispondenti a quelle riconosciute aziendali al restante personale ai sensi del CCNL 12 dicembre 2001.

## Art. 25 - Assistenza sanitaria

La spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il dirigente 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), oltre all'importo di €413,17 previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 9. L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali della categoria.

Resta fermo quanto previsto in materia dalla norma transitoria all'art. 3 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 17 luglio 1995.

I trattamenti di cui sopra - salvo il diritto al predetto importo di €413,17 - non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole aziende, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il presente articolo non si applica presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia e fermo comunque quanto previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 9.

## Art. 26 - Cessazione del rapporto di lavoro

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

- ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.;
- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod.civ.;
- per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia tempo per tempo vigenti;
- per dimissioni;
- per morte.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

### NORMA TRANSITORIA

La disciplina di cui al primo alinea del primo comma trova applicazione nei confronti dei funzionari ai quali viene attribuito l'inquadramento da dirigente, trascorsi 2 anni dal riconoscimento, ai sensi della norma transitoria in calce al CCNL 12 dicembre 2001.

### Art. 27 - Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda ex art. 2118 c.c. il dirigente può chiedere entro 15 giorni da quello in cui ha notizia del licenziamento, la relativa motivazione che l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 30.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sè motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di preavviso, del TFR e delle competenze di fine rapporto.

Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, o comunque che abbia superato, se uomo, i 65 anni di età e, se donna, i 60 anni di età.

\* \* \*

Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7 comma 4) contenuta nell'Accordo relativo del Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione (sottoscritto in data 12 dicembre 2001), secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2 e lett. b), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2", del medesimo Accordo, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria".

Qualora il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

## Art. 28 - Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda non per giusta causa è dovuto il preavviso nelle seguenti misure:

- a) qualora il dirigente non abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
  - mesi 5 se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore ai due anni;
  - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri sette mesi di preavviso;in conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto non può, comunque, essere superiore a dodici mesi;
- b) qualora il dirigente abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
  - nella misura fissa di sei mesi.

Laddove la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni del dirigente, questi è tenuto a dare all'azienda, sia nel caso della lett. a) che in quello della lett. b) del comma precedente, un preavviso nella misura fissa di mesi tre, salvo che intervenga tra il dirigente e l'azienda un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

Qualora non siano osservati i termini previsti nei precedenti commi, è dovuta, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari al trattamento economico che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio e sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e, più specificatamente, di corrispondere le mensilità relative al periodo di preavviso non compiuto.

In caso di morte del dirigente, compete agli aventi diritto, oltre al trattamento economico, fino al termine del mese in corso, il trattamento che sarebbe spettato al dirigente ove la risoluzione del rapporto fosse stata dovuta ad iniziativa dell'azienda.

L'indennità di mancato preavviso viene corrisposta nella misura di cui al primo comma, lett. a) qualora gli aventi causa non abbiano diritto a percepire il "trattamento di previdenza aziendale migliorativo".

Qualora invece vi sia diritto a detto trattamento di previdenza, l'indennità di mancato preavviso spetta nella misura fissa di sette mensilità.

Per "trattamento di previdenza aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il dirigente venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

Per trattamento migliorativo si intende, altresì, il trattamento pensionistico integrativo corrisposto dal Fondo di previdenza per gli impiegati esattoriali nonché la restituzione dei contributi ai sensi degli artt. 32 e 33 della Legge 2 aprile 1958, n. 377 e art. 7 della Legge 29 luglio 1971, n. 587.

Qualora l'importo di cui agli articoli citati nel precedente comma risulti inferiore all'importo dell'indennità di preavviso che sarebbe spettata, l'azienda corrisponderà al dirigente, a titolo di indennità una tantum, una somma pari alla differenza tra gli importi suindicati.

### Art. 29 - Trattamento di fine rapporto

La retribuzione annua di riferimento è composta, oltre che dallo stipendio, da tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi dell' art. 22 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità simili al dirigente trasferito o in missione.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del Concessionario per giusta causa, se i fatti che hanno dato luogo alla risoluzione abbiano provocato danno materiale all'Azienda si conviene che è ammissibile, ai sensi dell'art. 1252 c.c., la compensazione tra quanto dovuto al dirigente e quanto al medesimo imputabile per risarcimento.

Ove non venga raggiunto un diretto accordo fra le parti sull'ammontare del danno, la compensazione può essere effettuata in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'Azienda stessa.

### Art. 30 - Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma.

- 1) Il Collegio è composto da tre membri due dei quali designati rispettivamente dall'Ascotributi e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e dall'Ascotributi.
- 2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'Ascotributi o dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, dal Presidente del Tribunale di Roma.
- 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- 4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- 5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 6) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'Ascotributi;
- 7) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, la parte interessata inoltra ricorso alla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.
- 8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
- 9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, all' Ascotributi ed al datore di lavoro interessato.
- 10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- 11) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 12) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell' eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- 13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.  
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- 14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- 15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.
- 16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:
  - un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
  - un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.



- 17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda o nel gruppo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
  - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
  - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
  - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
  - 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.
- 18) Le norme di cui al presente articolo si applicano ai licenziamenti intimati successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.
- 19) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

#### NORMA TRANSITORIA

Fermo quanto indicato al punto 17 che precede, per il periodo intercorrente tra la data di stipulazione del presente contratto ed il 30 giugno 2003 nei confronti del dirigente che non sia in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia - nei cui confronti il Collegio abbia ritenuto il licenziamento ingiustificato - si applica, in sostituzione del primo alinea del citato punto 17, la seguente previsione:

-2 mensilità in corrispondenza del 46° e tra il 56° e 60° anno compiuto.

### Art. 31 - Outplacement

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato e semprechè lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 27 e 30.

L'azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'azienda ed il dirigente interessato.

### Art. 32 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anzichè adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

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

La segreteria della Commissione ha sede presso l'Ascotributi di Roma.

Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, di Roma, ovvero presso gli uffici della Direzione generale dell'azienda interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante dell'Ascotributi;
- b) per i lavoratori, dal rappresentante della Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite la Organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di aziende, anche tramite l' Ascotributi.

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

La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'azienda interessata;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione alla Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il dirigente; all'Ascotributi qualora la parte ricorrente sia l'azienda;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l' oggetto della vertenza.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis c.p.c.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonchè dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c., come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs, 29 ottobre 1998, n. 387.

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

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

### Art. 33 - Rappresentanza sindacale

Le Parti stipulanti il presente contratto definiranno i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi dei dirigenti, esaminando, altresì, criteri e modalità di coinvolgimento a livello di gruppo.

Le medesime Parti stipulanti riconoscono la rilevanza della funzione sindacale riguardante i dirigenti sia a livello nazionale che in azienda, specie nell'attuale fase di trasformazione strutturale del settore della riscossione.

Le stesse Parti ritengono che il rapporto con i dirigenti si debba ispirare ad un modello partecipativo e che gli interventi degli organismi sindacali di cui al primo comma dovranno essere effettuati coerentemente al ruolo e alla funzione in azienda del personale destinatario del presente contratto.

#### Art. 34 - Procedura di rinnovo

Le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del presente contratto.

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza - ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma - le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo che segue.

Entro il termine di scadenza del primo biennio di valenza contrattuale le Organizzazioni sindacali stipulanti presenteranno le loro richieste di adeguamento del trattamento economico, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993

### Art. 35 - Indennità di vacanza contrattuale

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, a valere dal futuro rinnovo del presente contratto nazionale ed in riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione della piattaforma sindacale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato alla voce stipendio.

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

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

### Art. 36 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti

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”.

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

E' comunque 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.

Le controversie collettive aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente contratto possono venire congiuntamente esaminate dalle Parti stipulanti per un tentativo di amichevole definizione.



### Art. 37 - Decorrenze e scadenze

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

Il presente contratto:

per la parte normativa:

- decorre dalla data della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2003;

per la parte economica:

- dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001 è corrisposta una Una tantum con i criteri di cui alla norma transitoria in calce all'art. 9 che esaurisce anche la copertura economica del 1° biennio;
- per il 2° biennio la parte economica decorre dal 1° gennaio 2002 e scadrà il 31 dicembre 2003.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo pari a quello di cui al primo comma e così successivamente qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima della scadenza stessa.

## PROTOCOLLO PER I DIRIGENTI GIA' DESTINATARI DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO CHE GESTISCONO DIRETTAMENTE IL SERVIZIO DI RISCOSSIONE

Maggiorazioni per laurea e per iscrizione ad albo professionale.

Gli importi vengono mantenuti, sotto forma di assegno ad personam non riassorbibile a tutti gli effetti, al solo personale che già li percepisca e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente contratto che abbia conseguito la laurea e/o l'iscrizione all'Albo professionale entro la data del 1° gennaio 2002 restando, a tali effetti, comunque ferme le condizioni previste dalle Disposizioni particolari del ccnl 17 luglio 1995.

Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio

L'eventuale fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento, in base a quanto previsto dal precedente contratto, trova applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.

Provvidenze di studio

Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente contratto e, comunque, *fino al 31 dicembre 2001*, resta applicabile la disciplina prevista dal ccnl Ascotributi 17 luglio 1995.

Permessi sostitutivi delle festività soppresse

L'attuale regime di cui al ccnl Ascotributi del 17 luglio 1995 vale per gli anni 1999, 2000 e 2001. A far tempo dall'anno 2002, si applica la disciplina prevista dal presente contratto.

*Allegato*

A far tempo dal 1° gennaio 2002

- stipendio	€4.050,76
- scatto di anzianità	€ 81,04
- importo ex ristrutturazione tabellare:	€ 12,16

## APPENDICE 1

---

### PROVVIDENZE PER I DISABILI

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.

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.

## APPENDICE 2

---

Il giorno 12 dicembre 2001 in Roma

omissis

### NORMA TRANSITORIA

#### *PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA*

La nuova dirigenza sarà ricompresa fra lo (0,80% e l'1,60%) rispetto al totale del personale dipendente dell'azienda: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato. Il dipendente che venga preposto alla direzione di più ambiti territoriali provinciali sarà inquadrato nella nuova dirigenza.

La cessazione del rapporto dei dirigenti ad iniziativa dell'azienda sarà regolata esclusivamente dalle norme del codice civile, prevedendo l'introduzione di un collegio arbitrale per le controversie in materia e troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'azienda tale inquadramento ai sensi del comma che precede.

Ciascuna azienda, pertanto, individuerà - tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 - quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'azienda stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

L'applicazione dei commi che precedono è connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendali per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (ccnl 17 luglio 1995 Parte generale e Disposizioni particolari per le Casse di Risparmio).

### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 4° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.