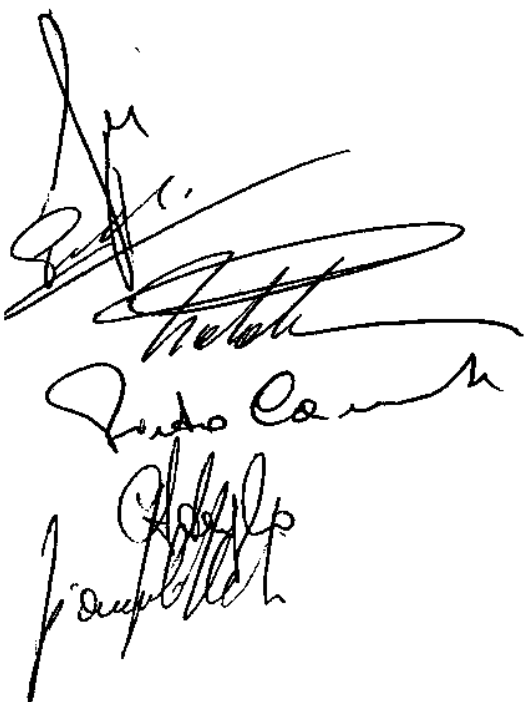
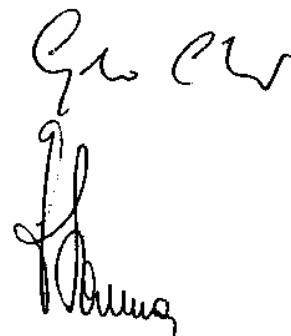


IPOTESI

DI

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 12 DICEMBRE 2001  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE  
AREE PROFESSIONALI (DALLA 1<sup>a</sup> ALLA 3<sup>a</sup>) DIPENDENTI  
DALLE AZIENDE CONCESSIONARIE DEL SERVIZIO DI  
RISCOSSIONE DEI TRIBUTI

A cluster of handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top, a signature below it, and a signature that appears to read 'Indo Cam...'.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on the right side of the page.

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 4 novembre 2005, in Roma

tra

- ASCOTRIBUTI

e

- FABI

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi.

La presente Ipotesi di accordo sarà sottoposta alla ratifica da parte delle Assemblee dei lavoratori, per l'Organizzazione Sindacale firmataria e del Comitato Direttivo Ascotributi, per la parte datoriale.

ASCOTRIBUTI  
Gianes  
G. C. W.

FABI  
F. B. C.  
F. B. C.  
F. B. C.  
F. B. C.  
F. B. C.

## PREMESSA

Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale di lavoro viene stipulato in coincidenza con la fase conclusiva del processo di trasformazione del sistema di riscossione dei tributi e, pertanto, la sua ristrutturazione e la riorganizzazione, rappresenta un passaggio inderogabile teso ad attuare interventi idonei per realizzare capacità di maggiore efficienza del sistema.

Le precedenti fasi - caratterizzate da difficili ed articolati confronti sul piano amministrativo, sindacale e legislativo - nelle diverse sedi di competenza - si sono progressivamente sviluppate per approdare al Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203 che, all'art. 3, ha dettato la disciplina della annunciata riforma.

Tale percorso, peraltro, con l'intervento del Fondo di sostegno al reddito ed all'occupazione, ha consentito di pervenire ad un sensibile ridimensionamento del sistema di riscossione che ha comportato il contenimento del numero del personale destinatario del presente contratto.

In tale rinnovato scenario, le parti si danno atto della necessità di promuovere, da parte delle aziende concessionarie, un sempre maggiore ed incisivo interesse ed impegno con l'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, in particolare attraverso una opportuna riqualificazione del personale.

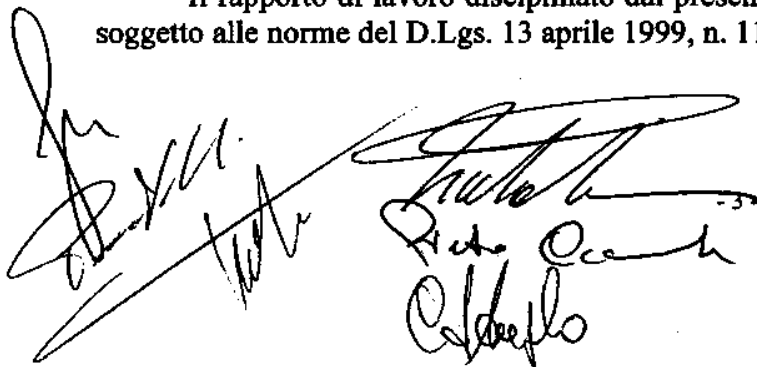
Le parti, pertanto, convengono che il perseguimento di tale obiettivo non potrà prescindere dall'attivazione di idonei ed efficaci programmi formativi che trovano riscontro, peraltro, anche nelle specifiche previsioni in materia di riconversione e riqualificazione professionale recate dall'art. 5, c. 1, lett. a) del Decreto 24 novembre 2003, n. 375, concernente l'istituzione del citato Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi erariali.

\* \* \*

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

\* \* \*

Il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è a tempo indeterminato ed è soggetto alle norme del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e del D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46.



Handwritten signatures of the representatives of the parties, including the names "Piero Occhini" and "C. Deplò".



Handwritten signature on the right side of the page.

## Art. 1 - Parte economica

1. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

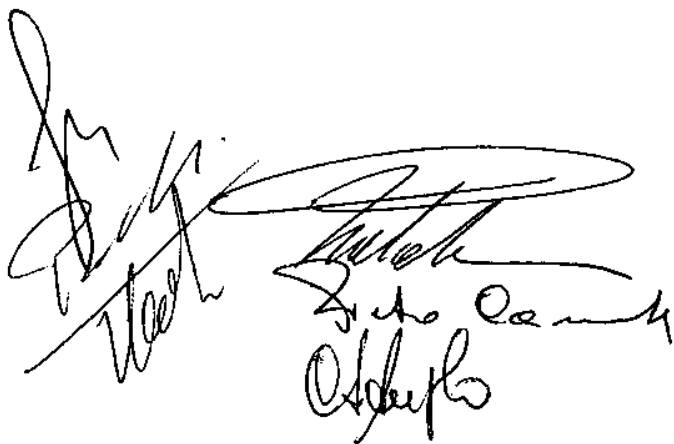
- 1,9% dal 1° gennaio 2004;
- 2,0% dal 1° febbraio 2005;
- 0,9% dal 1° luglio 2005;
- 1,0% dal 1° dicembre 2005.

2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare ed "ex premio di rendimento" per la quota che in origine era variabile.

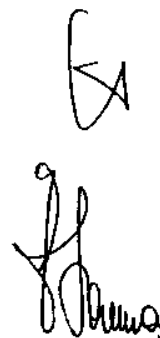
3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche di tali incrementi viene riconosciuta sotto forma di "importo una tantum". Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi;
- viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2005.

4. Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente accordo, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex Decreto 24 novembre 2003, n. 375.



Handwritten signatures of the representatives of the employee union and the employer.



Handwritten signature of a representative.

L'art. 6 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze" è sostituito dal seguente:

Art. 2 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

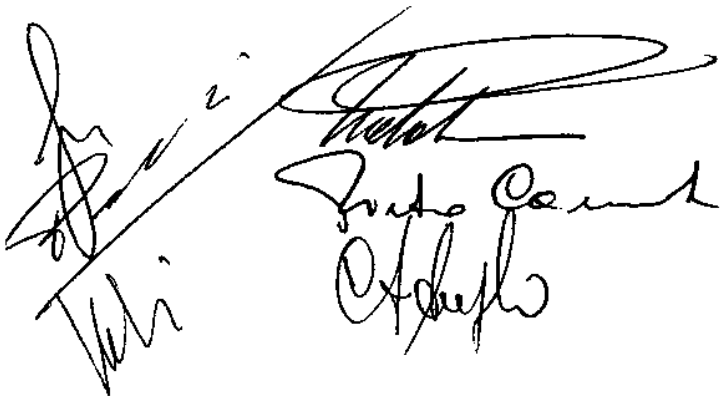
1. In relazione a quanto indicato nella Premessa, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:
  - il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
  - un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.
2. I contratti di cui al precedente alinea riguarderanno tutte le Concessioni conferite al medesimo concessionario.
3. **Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2005.**
4. **Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno 30 giorni prima di ciascuna scadenza.**

Norma speciale per le Concessioni gestite in forma diretta da Banche

Nell'ambito delle norme fissate dal presente CCNL, contratti integrativi aziendali disciplineranno il trattamento economico e la progressione automatica delle retribuzioni, nonché ogni altra materia espressamente rinviata in sede di contratto integrativo aziendale dal Capitolo III del presente CCNL, fermo restando che, per quanto concerne in particolare il trattamento globale lordo, esso non potrà risultare inferiore a quello praticato per il personale del settore credito della banca concessionaria.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 6 non riguardano le Concessioni conferite d'ufficio in qualità di Commissario Governativo.



Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature that appears to be 'Meli' and another signature that appears to be 'F. C. C. C.'.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature that appears to be 'L.' and another signature that appears to be 'G. C. C. C.'.

L'art.11 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Incontro annuale" è sostituito dal seguente:

Art. 3 → Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, il concessionario fornisce unitariamente a tutte le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, entro trenta giorni dalla data della richiesta, anche di una sola di esse e con effetto nei confronti di tutte le altre, una informativa sugli argomenti di seguito indicati, **che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:**

**A) PROSPETTIVE STRATEGICHE**

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione ed allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
3. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

**B) PROFILO STRUTTURALE**

1. numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 90;
4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo **delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto**, distinte per singole unità produttive;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;

7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna.

### **C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE**

L'informativa riguarderà, altresì, le modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 19), formazione del personale (art. 60), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 64), sistema incentivante (art. 49), nonché le modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

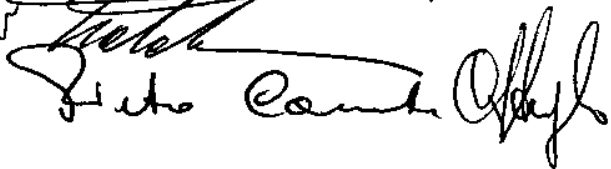
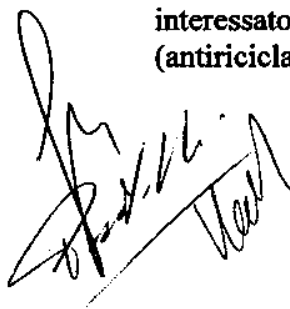
La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

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

### **D) INTERVENTI SPECIFICI**

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività di riscossione dei tributi, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi;
3. misure tecniche o organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);



4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive ;
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

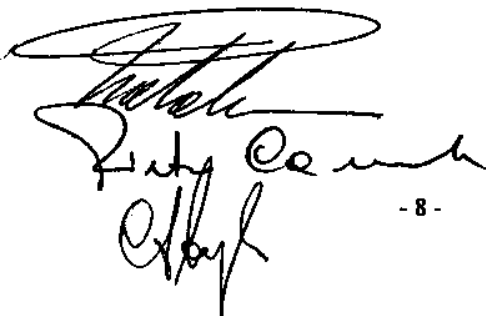
2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le aziende accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

4. Le aziende fino a 150 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 12 (incontri semestrali), 17 (appalti), 19 (orari di lavoro), 60 (formazione), 64 (valutazione professionale del personale).

#### Nota a verbale

Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi . In tutti i casi nei quali è tecnicamente possibile l'Azienda suddivide tutti i dati per genere.

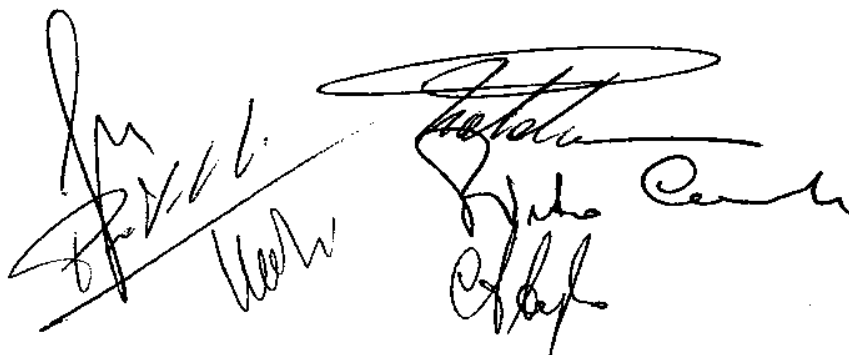




L'art. 12 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Incontri semestrali" è sostituito dal seguente:

**Art. 4 - Incontri semestrali**

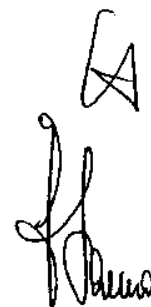
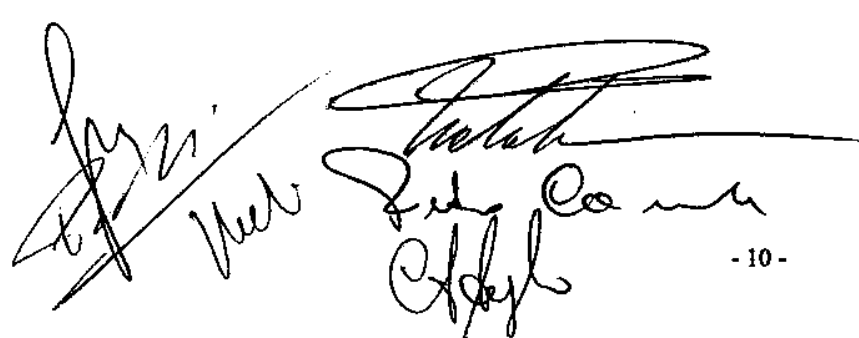
1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le aziende danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.
2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.
3. Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale del Concessionario in rapporto alla propria organizzazione interna .
4. Gli incontri in parola devono tenersi - unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse - entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali dovranno indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.
5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri dovranno notificare tempestivamente all'azienda i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a due ovvero a tre per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.
6. A detti dirigenti i Concessionari accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
7. Nel corso degli incontri semestrali potrà essere effettuata, per quanto di competenza territoriale, una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several overlapping signatures, some appearing to be 'S.M.' and 'U.M.'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'G. C.' followed by another signature below it. To the right, there is a signature that appears to be 'G. C.'.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'G' at the top, followed by several loops and a final flourish at the bottom.

L'art. 15 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda" è sostituito dal seguente:

Art. 5 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni  
Trasferimenti di azienda

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.
2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.
4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.
5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ASCOTRIBUTI.
6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda nel senso di trasformazione, nel corso del rapporto di concessione della natura soggettiva del titolare (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.
7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, **nonché quella ceduta**, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.
8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.



L'art. 16 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Distacco del personale" è sostituito dal seguente:

Art. 6 – Distacco del personale

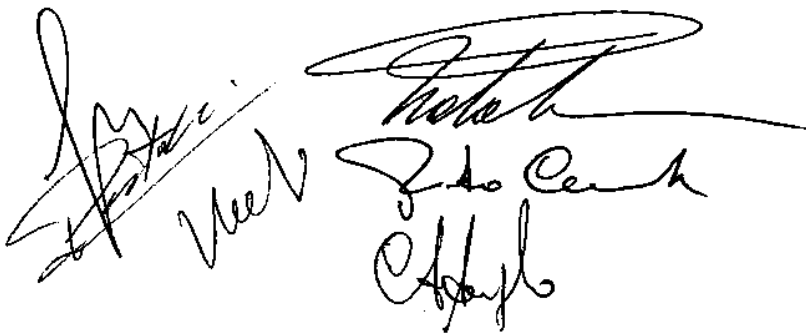
1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende possono disporre, **dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata**, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

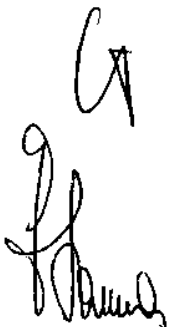
2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, **fatte salve le procedure di cui agli artt. 15, 18 e 19** una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

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

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

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones below it.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large 'G' at the top and a cursive name below it.

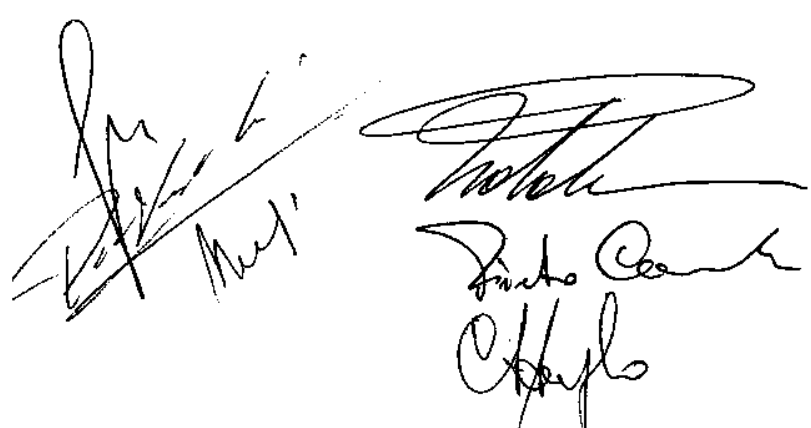
L'art. 18 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Occupazione" è sostituito dal seguente:

Art. 7 - Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le aziende, in presenza di tensioni occupazionali - anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali - forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare.

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano **prioritariamente al ricorso al «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al D.L.gs. 13 aprile 1999, n. 112»**, l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 16, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

3. La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 50 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names like 'Finto' and 'Cappo' written below them.



Handwritten signature on the right side of the page.

**Art. 8 - Controlli a distanza**

**1. Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative.**

**2. La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.**

*[Handwritten signatures and initials]*  
The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be "M. L." with "V. M." written below it. To the right, there are three more distinct signatures, the most prominent one being "Roberto" and another that looks like "Ind. Cam.".

*[Handwritten signature]*  
A single handwritten signature is located in the bottom right corner of the page.

L'art. 21 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate" è sostituito dal seguente:

**Art. 9 - Decorrenza e procedura di rinnovo  
– Materie demandate**

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

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

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

4. Per quanto concerne gli organismi sindacali abilitati si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il regime transitorio contenuto nell'art. 153, ultimo comma, del contratto nazionale ASCOTRIBUTI 12 luglio 1995.

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

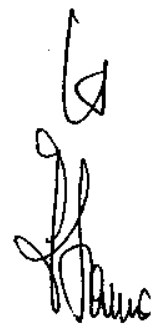
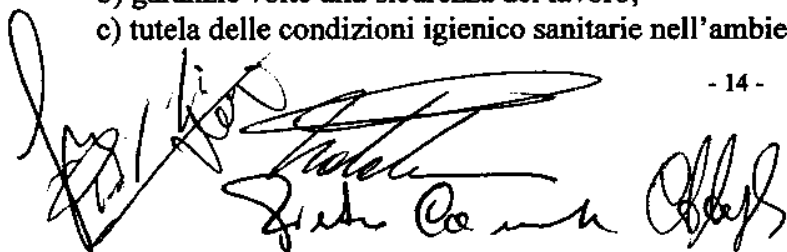
6. La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato all'ASCOTRIBUTI e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.

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

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

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

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.



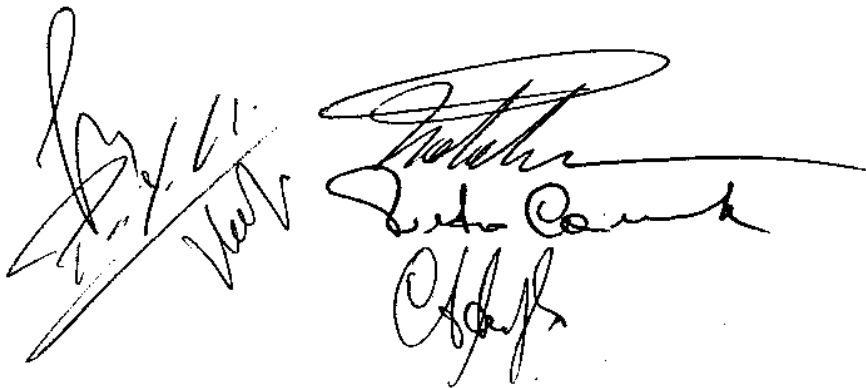
d) compensi di cui agli artt. 43 e 44.

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

11. I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007.

#### RACCOMANDAZIONE

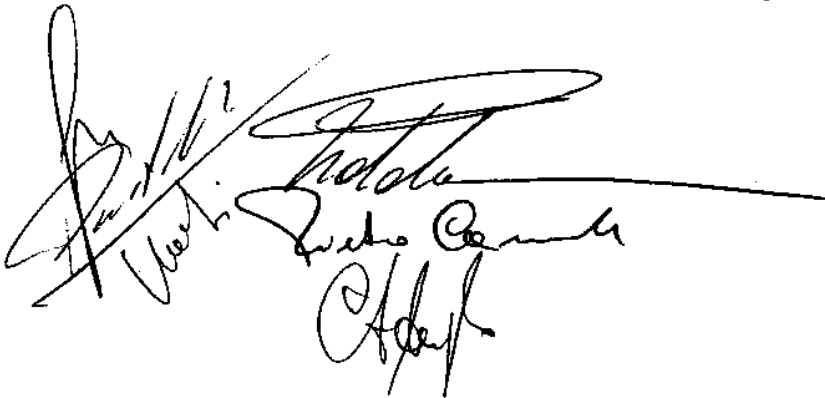
Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle OO.SS. dei lavoratori/lavoratrici, l'Ascotributi raccomanda di voler sovvenire (se del caso anche in forma assicurativa) i lavoratori/lavoratrici dipendenti - che vi si trovino maggiormente esposti in ragione delle mansioni esplicate - dalle conseguenze di eventuali attività criminose svolte da terzi nei confronti dell'Azienda datrice di lavoro.



L'art. 22 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di **"Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti"** è sostituito dal seguente:

**Art. 10 – Rapporti fra il contratto nazionale  
e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.
3. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del contratto nazionale del 1995 per le quali non venga esercitata, entro tre mesi dalla firma del presente Accordo, la revoca della predetta opzione.
4. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.
5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ASCOTRIBUTI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni.



Handwritten signatures and stamps, including a large signature and a stamp that reads "Firma" and "Firma".



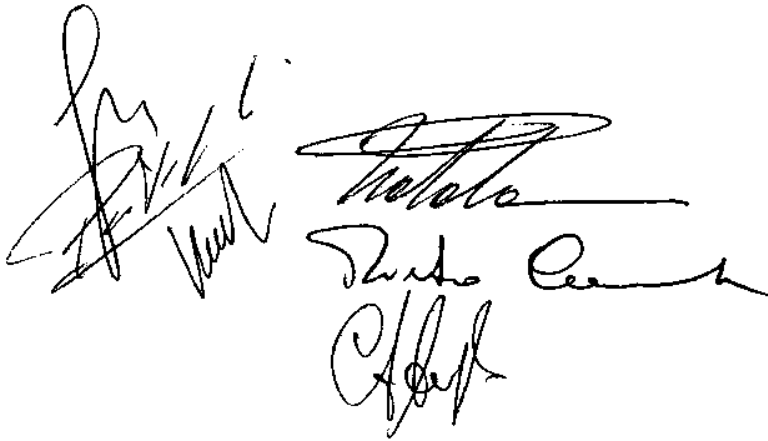
Handwritten signature.



**POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE  
PREMESSA**

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Le aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale.**



Handwritten signatures in black ink. On the left, there are two overlapping signatures. To the right, there are three distinct signatures stacked vertically. The top signature is a stylized 'M' or 'M' with a horizontal line. The middle signature appears to be 'Dario C...' and the bottom one is 'C...'.



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. It consists of several loops and a long horizontal stroke at the end.

L'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Apprendistato e contratti di formazione e lavoro" è sostituito dal seguente:

**Art. 11 – Apprendistato professionalizzante**

**Premessa**

In tema di apprendistato, le Parti intanto intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 23 del CCNL 12 dicembre 2001, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

**1. Inquadramento**

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 86 del presente contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Ai sensi dell'art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

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

**2. Durata**

Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

**3. Costituzione**

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

**4. Periodo di prova**

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

**5. Anzianità**

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

