

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

12 DICEMBRE 2001

PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1ª ALLA 3ª), DIPENDENTI DALLE AZIENDE CONCESSIONARIE DEL SERVIZIO NAZIONALE DI RISCOSSIONE DEI TRIBUTI, E PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CONTROLLATE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 APRILE 1999, N. 112 E AI SENSI DELLA LETTERA B) DEL COMMA 5 DELL'ARTICOLO 52 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 DICEMBRE 1997, N. 446

(IL PRESENTE CONTRATTO SI APPLICA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 5 DELL'ACCORDO AZIENDALE 1° AGOSTO 2001, ANCHE AL PERSONALE DIPENDENTE DAL CONSORZIO NAZIONALE OBBLIGATORIO TRA I CONCESSIONARI DEL SERVIZIO DELLA RISCOSSIONE DEI TRIBUTI – C.N.C. –)

PROPRIETÀ RISERVATA

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà dei testi contrattuali
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale
a enti, organizzazioni, imprese e privati,
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

INDICE

Premessa	Pag. 13
----------------	------------

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto	17
Art. 2 - Attività istituzionali	18
Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni	19
Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili	20
Art. 5 - Nozione di controllo	21

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze - Norma speciale per le Concessioni gestite in forma diretta da Banche	22
Art. 7 - Procedura di rinnovo	23
Art. 8 - Indennità di vacanza contrattuale	23
Art. 9 - Osservatorio nazionale.....	24
Art. 10 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato	26
Art. 11 - Incontro annuale	29
Art. 12 - Incontri semestrali	31
Art. 13 - Pari opportunità	32
Art. 14 - Organismo paritetico sulla formazione	32
Art. 15 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda.....	32
Art. 16 - Distacco del personale.....	33
Art. 17 - Appalti	33
Art. 18 - Occupazione	34
Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro.....	35
Art. 20 - Nuove flessibilità e normative obsolete	35

CAPITOLO III

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 21 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate.....	37
Art. 22 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti	38

CAPITOLO IV

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 23 - Apprendistato e contratti di formazione e lavoro	39
--	----

	Pag.
Art. 24 - Contratti di lavoro a tempo determinato	39
Art. 25 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo	39
Art. 26 - Lavoro a tempo parziale	40
Art. 27 - Telelavoro	46
Art. 28 - Fasce deboli	49
Art. 29 - Periodo di prova.....	50

CAPITOLO V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 30 - Obblighi delle Parti.....	51
Art. 31 - Servizio di cassa e gestione di valori	52
Art. 32 - Reperibilità e indennità per intervento	53
Art. 33 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale.....	54
Art. 34 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni.....	54
Art. 35 - Responsabilità civile verso terzi	55
Art. 36 - Provvedimenti disciplinari.....	55
Art. 37 - Estinzione dell'azione disciplinare.....	56

CAPITOLO VI

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Art. 38 - Anzianità convenzionali.....	57
--	----

CAPITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 39 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione.....	58
Art. 40 - Tredicesima mensilità	59
Art. 41 - Premio aziendale.....	60
Art. 42 - Indennità modali	62
Art. 43 - Compensi agli ufficiali	62
Art. 44 - Compensi ai messi.....	63
Art. 45 - Legge 2 aprile 1958 n. 377, art. 13 - Compensi.....	63
Art. 46 - Compensi per adibizione alla notifica	63
Art. 47 - Trattamento economico nei contratti integrativi aziendali	63
Art. 48 - Buono pasto	63
Art. 49 - Sistema incentivante	64
Art. 50 - Distinzione delle «piazze».....	65

CAPITOLO VIII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E ASSENZE

Art. 51 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività.....	66
Art. 52 - Ferie	66

	Pag.
Art. 53 - Permessi per ex festività.....	69
Art. 54 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale.....	70

CAPITOLO IX

MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITÀ

Art. 55 - Malattie e infortuni.....	71
Art. 56 - Maternità.....	73

CAPITOLO X

SERVIZIO MILITARE

Art. 57 - Obblighi di leva.....	74
---------------------------------	----

CAPITOLO XI

MISSIONI

Art. 58 - Missioni.....	76
-------------------------	----

CAPITOLO XII

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

Art. 59 - Addestramento.....	79
Art. 60 - Formazione.....	79
Art. 61 - Sviluppo professionale e di carriera.....	81
Art. 62 - Criteri di valutazione professionale.....	82
Art. 63 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice.....	82
Art. 64 - Coinvolgimento sindacale.....	83

CAPITOLO XIII

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 65 - Lavoratore/lavoratrici studenti.....	85
Art. 66 - Borse di studio.....	87

CAPITOLO XIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio.....	89
Art. 68 - Preavviso.....	90
Art. 69 - Dimissioni.....	90
Art. 70 - Rivalsa per danni arrecati al concessionario.....	91

	Pag.
Art. 71 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro art. 67 lett. a) e ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice	91
Art. 72 - Contestazioni	91
Art. 73 - Trattamento di fine rapporto	92

PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XV
QUADRI DIRETTIVI

Art. 74 - Definizione ed inquadramento	97
Art. 75 - Fungibilità - Sostituzioni	101
Art. 76 - Trattamento economico	101
Art. 77 - Scatti di anzianità	102
Art. 78 - Formazione e sviluppo professionale	103
Art. 79 - Prestazione lavorativa	103
Art. 80 - Trasferimenti	105
Art. 81 - Legge n. 223/1991	109
Art. 82 - Assistenza sanitaria	109

PARTE SPECIALE
AREE PROFESSIONALI

CAPITOLO XVI
AREE PROFESSIONALI

Art. 83 - Inquadramento del personale	113
Art. 84 - 1 ^a Area professionale	114
Art. 85 - 2 ^a Area professionale	114
Art. 86 - 3 ^a Area Professionale	117
Art. 87 - Trattamento economico	119
Art. 88 - Scatti di anzianità	120
Art. 89 - Sviluppo professionale	120
Art. 90 - Rotazioni	120
Art. 91 - Sostituzioni	121
Art. 92 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore	122
Art. 93 - Assunzioni per la notifica degli atti di riscossione	123
Art. 94 - Orario settimanale	123
Art. 95 - Orario giornaliero	124
Art. 96 - Turni	125
Art. 97 - Orario di sportello	126
Art. 98 - Intervallo	127
Art. 99 - Orario multiperiodale	127

	Pag.
Art. 100 - Banca delle ore - Lavoro straordinario.....	129
Art. 101 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività.....	131
Art. 102 - Flessibilità individuali	132
Art. 103 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione	133
Art. 104 - Videoterminali	134
Art. 105 - Pausa per addetti ai centralini.....	134
Art. 106 - Ausiliari - Vigilanza e custodia.....	135
Art. 107 - Automatismi.....	136
Art. 108 - Trasferimenti.....	136
Art. 109 - Differenze aziendali.....	139
Art. 110 - Temporanea adibizione interna di ufficiali e messi.....	139

PROTOCOLLI

Protocollo per il personale delle aziende concessionarie già destinatarie delle disposizioni particolari per le Casse di Risparmio - Aree professionali - Disposizioni generali.....	143
Protocollo in tema di agibilità sindacali.....	147

TABELLE

Allegato 1 - Una tantum.....	151
Allegato 2 - Tabelle economiche.....	152
- Applicazione transitoria delle tabelle.....	153
Allegato 3 - Indennità e compensi vari	155
Allegato 4 - Concorso spese tranviarie.....	156
Allegato 5 - Indennità di rischio.....	157
Allegato 6 - Preavviso	158
Allegato 7 - Missioni e diarie.....	162
Allegato 8 - Compensi agli ufficiali della riscossione	163

APPENDICI E LETTERE

Appendice 1 - Impegni delle Parti nazionali.....	167
Appendice 2 - Volontariato.....	168
- Unioni di fatto.....	168
- Tutela della dignità delle donne e degli uomini	169
- Rispetto delle convinzioni religiose	169
- Mobilità nelle aree urbane.....	169
- Provvidenze per i disabili	169
- Occupazione	170
Appendice 3 - Assemblee del personale.....	170
Appendice 4 - Raccomandazione	171
- Lettera di intenti	171
- Lettere delle OO.SS.....	171

	Pag.
RIFERIMENTI CONTRATTUALI	
CCNL 12 LUGLIO 1995 E 17 LUGLIO 1995 (disposizioni particolari per le Casse di Risparmio (*) (estratto))	
- Art. 8 - Automatismi economici e di carriera - Personale impiegatizio	172
- Art. 9 - Automatismi economici - Subalterni.....	174
- Art. 10 - Automatismi economici - Ausiliari	176
 PARTE ECONOMICA (*) (estratto)	
- Art. 1 - Retribuzione	177
 CCNL 12 LUGLIO 1995 (*) (estratto)	
- Articoli da 119 a 123.....	177
 ACCORDI E VERBALI SUCCESSIVI ALLA SIPULAZIONE DEL CCNL 12 DICEMBRE 2001	
- Accordo 8 gennaio 2003 - Biennio economico 2002-2003	185
- Verbale di riunione 5 marzo 2003 - Prestazione lavorativa dei quadri e Banca delle ore	191
- Verbale interpretativo 5 marzo 2003 - Periodo di comportamento per malattia	193
- Accordo 5 marzo 2003 - Organismi sindacali abitativi a partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali.....	194
- Circolare illustrativa del CCNL 12 dicembre 2001	195
- Accordo 12 dicembre 2001 - Istituzione Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi	200
 RIFERIMENTI LEGISLATIVI	
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro (Statuto dei Lavoratori).....	215
- Legge 24 giugno 1997, n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione - Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo	228
- Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 - Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.....	245
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità...	255
- Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato	288
- Legge 29 dicembre 1990, n. 428 - Articolo 47 - Trasferimenti di azienda	294
- Sommario leggi e decreti sul lavoro	297

(*) Articoli richiamati nel C.C.N.L. 12 dicembre 2001.

Il 12 dicembre 2001, in Roma

tra

– l'**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA I CONCESSIONARI DEL SERVIZIO NAZIONALE DI RISCOSSIONE DEI TRIBUTI (ASCOTRIBUTI)**, rappresentata dal Presidente Riccardo Triglia, assistito dal Presidente della Commissione Sindacale Francesco Piero Lussignoli, dal Direttore Generale Gerardo Chirò, dal Condirettore Generale Giustiniano Venetucci, dal Capo Servizio Sindacale Carlo Cecchi, con la collaborazione di Manuela Turchetti e Filippo Scoppola e dalla Commissione Sindacale composta dai Signori: Giampaolo Baroffio, Franco Cappelli, Fabrizio Ferretti, Giovanni Battista Galliani, Roberto Gennarelli, Giacomo Maria Gennaro, Alberto Iavarone, Bruno Rota, Ugo Lanfrancotti, Nicola Lupo, Gaetano Mangiafico, Vito Marghinotti, Luigi Marzano, Guido Panteghini, Mauro Pastore, Mirella Perego, Vincenzo Pieretti, Mario Reverberi, Roberto Rondoni, Alberto Tartaglione e Raffaele Visconti;

e

– la **FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.)**, rappresentata dal Segretario Generale Carlo Giorgetti, dal Segretario Generale Aggiunto Giancarla Zemiti, dai Segretari Nazionali Gianfranco Amato, Cristina Attuati, Giacomo Melfi, Roberto Radici, Matteo Valenti, dai membri del Comitato Direttivo Centrale Carmelo Benedetti, Gianfranco Bertinotti, Fulvio Bertoldi, Mauro Bossola, Massimo Buonanno, Attilio Calvanese, Antonio Carcano, Franco Casini, Carlo Pericola, Antonio Chessa, Giovanni Dalini, Giuliano De Filippis, Cetty Di Benedetto, Pierpaolo Ferri, Carlo Franchin, Maria Furfaro, Cesare Galazzo, Fabrizio Garberi, Enrico Gavarini, Maria Cristina Gessi, Gianni Giusti, Paolo Henin, Adriano Martignoni, Maurizio Mattione, Giuseppe Milazzo, Giuseppe Mogno, Mauro Morelli, Pietro Mosca, Verner Pedoth, Valerio Poloni, Maria Teresa Pollicelli, Carmelo Raffa, Roberto Riva, Roberto Robazza, Angela Rosso, Ferdinando Saita, Enzo Scola, Sergio Severi, Domenico Sivori, Giuseppe Taddia, Giovanni Venier, Corrado Villa, Roberto Zamboni, e dai componenti dell'Esecutivo Nazionale Esattoriali Signori Sabrina Alò, Giorgio Forti (Coordinatore), Luciano Paris, Bruno Pastorelli, Pierluigi Pratola, Gianpaolo Venuti, Mario Loreto Via;

– la **FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI DEL CREDITO E DEL RISPARMIO ITALIANI (F.A.L.C.R.I.)**, rappresentata dal Segretario Generale Sig.ra Francesca Furfaro, dal Vice Segretario Generale

Sig. Roberto Ferrari, dai Segretari Nazionali Sig.ri. Salvatore Adinolfi, Mariangela Comotti, Giuseppe Frignati, Michele Inturri, Aleardo Pelacchi e dai componenti la Commissione Lavoratori dei Concessionari Della Riscossione Signori: Luigi Bonato, Gaddo De Anna, Ottavio Olivieri;

– la **FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI ASSICURATIVI (F.I.B.A.- C.I.S.L.)**, rappresentata dal Segretario Generale Eligio Boni e dai Segretari Nazionali Gallo Giuseppe, Mariani Pietro, Mocci Mario, Orizio Giuseppe, Vannucci Elena, assistiti dal Coordinatore Nazionale dei Lavoratori delle Concessionarie Riscossione Tributi, Sig. Desideri Roberto e dai membri della Sezione: Delfino Alessandro, Masciale Antonio, Natale Giancarlo e Quaratino Carlo;

– la **FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE LAVORATORI ASSICURAZIONE E CREDITO (F.I.S.A.C.-C.G.I.L.)**, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Marcello Tocco, dal Segretario Nazionale Sig. Ezio Dardanelli, dai componenti dell'Esecutivo Nazionale Esattoriali Signori: Roberto Agrati, Massimo Cafari, Francesco Marciano, Silvano Righi;

--la **UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI (UIL C.A.)**, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Elio Porino e dai Segretari Nazionali Signori: Antonio Barbera, Francesco Fiore, Roberto Galiazzo, Marco Gaudiomonti, Edgardo Iozia, Massimo Masi, Renato Pellegrino;

– il **SINDACATO NAZIONALE PERSONALE DIRETTIVO AZIENDE CONCESSIONARIE RISCOSSIONE TRIBUTARIA (S.I.N.D.A.R.T.)***, rappresentato dal Presidente Sig. Gian Paolo Brini, dal Segretario Generale sig. Antonio Scognamiglio, dai Membri della Giunta Sig.ri: Valerio Arena, Paolo Chiaratti, Giovanni Cresci, Paolo Dei, Riccardo Ferracino e Mario Natalini e dai Signori Geremia Miri e Antonino Crociata.

si è convenuto:

1) di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro unico per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi e per i dipendenti delle aziende controllate che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e ai sensi della lettera *b*) del comma 5 dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446,

* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali

in sostituzione:

del c.c.n.l. 12 luglio 1995 e, per le norme relative ai funzionari, del c.c.n.l. 17 luglio 1995;

La redazione del testo coordinato del contratto 12 dicembre 2001 è stata completata il 6 novembre 2002.

2) di definire l'accordo per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2000:

a) delle concessionarie del servizio nazionale della riscossione dei tributi e delle aziende costituite per il controllo azionario di dette aziende concessionarie iscritti al 31 dicembre 2000 allo speciale Fondo di previdenza di cui alla Legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni, nonché di quelli inquadrati come ausiliari;

b) della associazione nazionale di categoria (Ascotributi);

c) del Consorzio nazionale obbligatorio tra i concessionari della riscossione (CNC).

Dichiarazione delle parti

Le Parti stipulanti il presente contratto prendono atto di quanto contenuto nell'art. 5 dell'accordo 1° agosto 2001, per il personale dipendente dal Consorzio Nazionale Obbligatorio tra i Concessionari del Servizio della riscossione dei tributi (CNC).

PREMESSA

Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato in coincidenza temporale con una profonda trasformazione del sistema della riscossione dei tributi che rende inderogabile la ristrutturazione dell'organizzazione delle aziende concessionarie, in una logica di maggiore efficienza, competitività ed economicità gestionale, allo scopo di attuare quel complesso di azioni finalizzate ad elevare le capacità di efficienza del sistema.

La recente riforma della riscossione dei tributi in uno all'attuazione legislativa del decentramento fiscale attraverso la previsione dell'autonomia regolamentare degli Enti locali nella gestione dei propri tributi hanno, infatti, mutato il campo di attività delle aziende concessionarie introducendo uno scenario innovativo rispetto alle precedenti regole operative.

Le nuove prospettive richiedono conseguentemente al sistema della riscossione un processo globale di riconversione e di riposizionamento strategico con una ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali.

Pertanto, le parti si danno atto che le nuove prospettive impongono anche una regolamentazione degli eventuali fenomeni di sovradimensionamento aziendale del personale che si potranno verificare per effetto delle innovazioni introdotte nell'area della riscossione e della fiscalità locale. A tal fine convengono sulla necessità della istituzione, contestualmente al rinnovo contrattuale, del fondo per la realizzazione di misure di sostegno del reddito e dell'occupazione di cui al comma 7 dell'art. 63 del decreto legislativo n. 112/1999.

Le parti si danno inoltre atto della necessità di un rinnovato impegno delle aziende concessionarie soprattutto nell'area della fiscalità locale promuovendo, all'interno delle stesse, le necessarie iniziative volte, da un lato, al consolidamento del mercato di riferimento e, dall'altro, alla ricerca di ulteriori spazi operativi nel campo dei servizi integrativi ed aggiuntivi agli Enti locali.

Nell'ambito e nella condivisione di tali premesse e per quanto di loro competenza, le parti hanno concordato sull'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, anche attraverso una opportuna riqualificazione del personale, mirando al raggiungimento di concreti risultati nel quadriennio di valenza contrattuale.

* * *

Il presente CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) – che costituisce una normazione unitaria e inscindibile – viene 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 Decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112 e Decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

PARTE GENERALE

AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi ed ai dipendenti delle aziende controllate, che svolgono attività ai sensi del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112 e ai sensi della lett. *b*) del comma 5 dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento e le esigenze del sistema (v. gli articoli che seguono).

Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità.

Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 15, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi.

Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari, che saranno concordati dalle Parti nazionali, che l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente contratto, in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.

* * *

Sono esclusi dall'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

a) coloro che, per determinazione del concessionario, appartengono alla categoria dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato con separato contratto collettivo;

b) il personale espressamente assunto o normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi diretta relazione con la funzione di riscossione;

c) il personale il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto del credito che, non addetto al servizio di riscossione, sia incaricato di prestare servizio parzialmente oppure per esigenze di carattere eccezionale presso concessioni gestite in forma diretta o partecipata;

d) il personale il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto del credito destinato a funzioni di sovrintendenza, di ispezione, di controllo amministrativo-contabile delle Concessioni gestite in forma diretta o partecipata, nonché quello destinato a funzioni di assistenza e patrocinio legale delle Concessioni.

Note a verbale

1) Per servizi o gestioni speciali, ai sensi di quanto previsto alla lett. *b)* del presente articolo, devono intendersi attività o nuclei distinti quali, ad esempio, le mense, le colonie, ecc.

2) In riferimento alla lett. *d)* del presente articolo, si precisa che la destinazione del personale regolato dal contratto del credito a funzioni di sovrintendenza, ispezione, controllo e di assistenza e patrocinio legale delle Concessioni non potrà influire sulla carriera del relativo personale nell'ambito di ciascuna concessione.

3) Le parti, non essendo pervenute ad univoca interpretazione sui criteri di applicazione dell'art. 1, lett. *c)* del presente articolo stabiliscono, nell'attesa che si pervenga alla suddetta univoca interpretazione delle citate disposizioni, di esaminare congiuntamente, in sede aziendale, le situazioni conseguenti all'applicazione del predetto art. 1, lett. *c)* 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 Segreterie Nazionali delle OO.SS., stipulanti il presente C.C.N.L., con la partecipazione delle parti aziendali.

Art. 2 - Attività istituzionali

Le principali attività istituzionali sono costituite da:

- a)* riscossione delle entrate pubbliche tramite ruolo o versamenti spontanei;
- b)* fiscalità locale;
- c)* recupero crediti;

d) eventuali ulteriori attività attribuite ai concessionari tramite provvedimenti legislativi.

Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, norme volte a definire per le attività di cui alle precedenti lettere b) e c):

- orario di lavoro;
- inquadramento nella 2^a area professionale, 3^o livello retributivo del personale stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale;
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

Le previsioni di cui al secondo comma si applicano anche al personale addetto alle attività svolte tramite call-center.

Quanto previsto dal secondo e terzo alinea del secondo comma si applica al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al comma che seguono:

A) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.

B) Servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture centrali o periferiche), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività:

– nell'area sistema di pagamento: gestione dei pagamenti automatizzati o prenotati e l'uso di mezzi diversi dal contante;

– nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori;

C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso;

D) Attività di notifica.

Orario di lavoro. Le specifiche regolamentazioni in materia di orario di lavoro per le attività di cui al presente articolo, sono contenute nel Capitolo XVI del presente contratto.

Inquadramenti: Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

– i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2^a area professionale, 3° livello retributivo.

Per i servizi di elaborazione dati:

– le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del servizio di riscossione dei tributi, ma adeguandoli alle necessità di contenuti professionali tipici;

– in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.

Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

a. lavorazioni di data entry, (relative alle attività di back-office, compresa la lettura ottica);

b. trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, ecc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile, trasporto valori;

c. attività di supporto tecnico funzionale per i sistemi di pagamento automatizzato, comprese le attività esclusivamente di supporto tecnico funzionale dei pagamenti a mezzo call-center;

d. gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso), servizi centralizzati di sicurezza, vigilanza;

e. attività di supporto tecnico-funzionale concernenti la fiscalità ed altre entrate locali.

Eventuali future nuove attività, complementari e/o accessorie appaltabili, diverse da quelle suindicate, potranno venire individuate, mediante confronto a livello nazionale, su istanza di ciascuna delle parti.

I contratti di appalto che siano aziendali in essere alla data di stipulazione del presente contratto mantengono la loro validità ed efficacia e le relative attività possono continuare ad essere affidate in appalto.

Chiarimento a verbale

Per «lavorazioni di data entry», relative ad attività di back-office, si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quale, ad esempio, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Norma transitoria

Quanto previsto nell'art. 148 del ccnl 12 luglio 1995 continua a trovare applicazione per i servizi di elaborazione dati.

Raccomandazione

Ascotributi raccomanda alle proprie aziende associate che l'affidamento all'esterno successivo alla data di stipula del presente contratto di attività già svolte da personale dipendente non comporti ricadute sui livelli occupazionali dei relativi addetti.

CONTRATTI COMPLEMENTARI

Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:

- orario di lavoro;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 3 che precede (specifiche regolamentazioni);
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 5 - Nozione di controllo

Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 c.c., primo comma, n. 1 e n. 3.

È altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con l'azienda concessionaria svolta per essa attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze

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.

I contratti di cui al precedente alinea riguarderanno tutte le Concessioni conferite al medesimo Concessionario.

Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;
- per la parte economica:
 - per il periodo 1° gennaio 1998-30 settembre 1999 si confermano le previsioni in atto;
 - dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001 è corrisposta l'una tantum di cui alle tabelle nn. 1 e 2, (All. n.1);
 - resta altresì fermo quanto previsto nella riforma della retribuzione.

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

Art. 7 - Procedura di rinnovo

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici 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 questo periodo e per il mese successivo a detta scadenza - ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva - 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'art. 8.

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. 8 - Indennità di vacanza contrattuale

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 7, 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 presente contratto, verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici 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 come segue:

- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74, 10° comma, del presente contratto nazionale;

- per il 4° livello dei quadri direttivi:

79% della voce stipendio;

87% della maggiorazione di grado (per ogni punto di maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Art. 9 - Osservatorio nazionale

All'Osservatorio nazionale – composto dai rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'Ascotributi – sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro;

b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

c) evoluzione della ristrutturazione del sistema nazionale della riscossione dei tributi, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;

d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;

e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;

f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;

g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;

h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;

j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;

k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);

l) assetto previdenziale del settore;

m) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;

n) trattamento dei dati personali «sensibili» ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso l'Ascotributi.

I componenti dell'Osservatorio resteranno in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare alle altre organizzazioni stipulanti.

Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni del Presidente e del Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'Ascotributi e viceversa.

Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.

Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una «banca dati» gestita operativamente da Ascotributi con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.

Attraverso la «banca dati» si raccolgono ed elaborano i dati di complesso da utilizzare per l'esame degli argomenti oggetto di studio da parte dell'Osservatorio e per gli approfondimenti e le riflessioni che potranno seguire.

L'Osservatorio sottopone, di volta in volta, all'approvazione delle Parti stipulanti eventuali progetti operativi che devono contenere anche le relative previsioni in ordine ai costi, per ogni opportuna valutazione delle Parti medesime.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

Nell'ambito dell'Osservatorio viene istituita una Segreteria con compiti di natura amministrativa e organizzativa.

Art. 10 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

Le Parti stipulanti, al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa, delle controversie individuali in materia di lavoro, convengono di introdurre, in via sperimentale, le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

1. Conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro, le Parti interessate, anziché 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.

Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, ovvero presso l'azienda interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante dell'Ascotributi;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti 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 una 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 ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte

ricorrente sia il lavoratore/lavoratrice; 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 nonché 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.

2. Arbitrato

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura della Parti stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che potrà pronunciarsi sui ricorsi aventi ad oggetto controversie individuali di lavoro. 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 adita dal lavoratore/lavoratrice ricorrente. 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, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'Ascotributi o dell'Organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, 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) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

7) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'Ascotributi.

8) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

9) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento dell'eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

10) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

11) 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.

12) Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.

Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.

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.

13) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.

Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c..

14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

15) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

Norma transitoria

Le Parti convengono, che per consentire un'adeguata valutazione degli impatti tecnico-organizzativi che derivano dall'applicazione della disciplina di cui al punto 2), la procedura arbitrale viene attivata, per un periodo di un anno, nella sola Regione del Lazio con riferimento alle controversie insorte in tale ambito territoriale.

Le Parti medesime si riservano ogni valutazione al termine del periodo predetto.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di un costante monitoraggio dei flussi delle conciliazioni e dei lodi arbitrali sulla base dei dati quantitativi e della tipologia delle questioni affrontate in tale sede.

Art. 11 - Incontro annuale

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:

a) numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttiva;

b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;

c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;

d) 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;

e) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttiva;

f) previsioni sul numero percentuale di contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;

g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;

h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;

i) 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;

j) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costituzione 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;

k) 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;

l) 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);

m) 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;

n) 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;

o) 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;

p) 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);

q) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part-time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dell'art. 27;

r) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie da m) a r) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

All'incontro 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.

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

Art. 12 - Incontri semestrali

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici i Concessionari daranno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette Organizzazioni facenti parte del personale prospetteranno 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.

Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.

Detti incontri avranno luogo preferibilmente presso la Direzione generale del Concessionario in rapporto alla propria organizzazione interna.

Gli incontri in parola dovranno 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.

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 alle 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

A detti dirigenti i Concessionari accorderanno permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

Art. 13 - Pari opportunità

Possono costituirsi aziendali Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n. 125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

L'informativa e la valutazione sono finalizzati ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 9 del presente contratto.

A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri - anche ai fini dei permessi - con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

Art. 14 - Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con l'organismo di cui all'art. 60 al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

Art. 15 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

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.

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge direttamente in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 25 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 territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'Ascotributi.

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.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, 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 comma 1 del presente articolo.

Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 16 - Distacco del personale

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché, in generale, sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.

Art. 17 - Appalti

All'atto della stipulazione di un contratto di appalto, di opere e servizi, l'azienda committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

L'azienda committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organismi sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

L'azienda committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

L'azienda che decide un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 4, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrono, cambiamenti di mansioni).

Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere ad Ascotributi di esaminare la questione in sede nazionale. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la decisione.

Art. 18 - Occupazione

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.

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 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., il 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 Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112». Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

La procedura, in tutte le sue diverse fasi deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 40 giorni, durante i quali le parti si astengono da ogni azione diretta.

Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro

L'azienda, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme che precedono, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. Tale informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o di servizio che inducono ad adottare detti orari per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

L'azienda - su richiesta dei predetti organismi sindacali, da formulare entro tre giorni dal ricevimento dell'informativa avvia una procedura di confronto - finalizzata a ricercare soluzioni condivise - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa stessa, per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici.

Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.

Art. 20 - Nuove flessibilità e normative obsolete

In sede aziendale potranno venir proposte da parte dell'Azienda interessata intese:

a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);

b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

L'acquisizione di tali obiettivi verrà compensata, laddove previste, con indennità già stabilite a livello nazionale; laddove non previsto varrà quanto le stesse Parti aziendali riterranno di concordare nelle singole circostanze.

Le intese anzidette verranno realizzate fra l'Azienda e gli organismi sindacali aziendali facenti capo alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'Azienda interessata provvederà ad informare le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, l'ASCOTRIBUTI.

Nei casi di cui alla lett. *a*) che precede, l'informativa va data con un preavviso di almeno 15 giorni.

Nei casi di cui alla lett. *b*) che precede, gli incontri aziendali potranno aver luogo trascorsi 15 giorni dal ricevimento della predetta informativa da parte delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici di cui al 4° comma. Ove le predette Organizzazioni nazionali ritengano di formulare, entro il termine predetto, proprie osservazioni in argomento, si svolgerà nei 15 giorni successivi, un apposito incontro in sede nazionale tra le Parti aziendali, con l'assistenza di dette organizzazioni nazionali e dell'Ascotributi, per una preliminare valutazione dell'argomento.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 21 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate

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.

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.

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.

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'articolo 153, ultimo comma, del CCNL 12 luglio 1995 (*)

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.

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

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

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 terzo

(*) Comma inserito a seguito dell'accordo sindacale sottoscritto in data 5 marzo 2003. Il testo dell'accordo è pubblicato alla pagina 194.

comma – un massimo di 30 giorni (fino a 15 giorni per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).

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 articoli 43 e 44.

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

I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2002 e scadranno il 31 dicembre 2003.

Raccomandazione

Con riferimento alle vive istanze manifestate in argomento dalle Organizzazioni Sindacali 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.

Art. 22 - 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.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi del CCNL del 1995 per le quali non venga esercitata entro il 31 marzo 2003, la revoca della predetta opzione.

È 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.

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.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 23 - Apprendistato e contratti di formazione e lavoro

Le Parti nazionali - nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa – si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro - ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore della riscossione – in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.

Art. 24 - Contratti di lavoro a tempo determinato

Per i contratti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Ai sensi dell'art.1 della L. n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:

a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze operative e di servizio, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche;

c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;

d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo;

e) sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva

di appartenenza;

f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;

g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità.

Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1ª area professionale.

Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato con un minimo utilizzabile di 5 dipendenti elevabile a 10 con intese a livello aziendale.

Sempre ai sensi della normativa indicata al 1° comma, le aziende possono, altresì, stipulare contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nella seguente ipotesi:

– assunzioni di messi notificatori per uno o più periodi, anche non continuativi, nel limite massimo del numero complessivo dei dipendenti in servizio presso ciascuna concessione gestita.

La percentuale di cui al comma che precede è riferita all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente. Fermo quanto previsto dall'art. 7, 4° comma, della l. n. 196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi dell'art. 4 della l. n. 196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio aziendale).

Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 26 - Lavoro a tempo parziale

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

1. Normativa applicabile

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente

contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

a) Assenze e ferie

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

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

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

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 53.

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

b) Addestramento per i neo assunti

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

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 100, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti al punto 5 che segue.

c) Anzianità

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

Norma transitoria

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

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

d) Agevolazioni per motivi di studio

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 65 del presente contratto o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

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

e) Formazione professionale

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 60 del presente contratto proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'azienda.

2. Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati tra l'Azienda, ed il lavoratore/lavoratrice a tempo indeterminato ovvero a termine.

Il Concessionario, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio e/o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

Il Concessionario – purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra – accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non

avvenga, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale che gli vengano forniti chiarimenti.

Le aziende favoriranno – ai fini della precedenza nell'accoglimento – le domande avanzate dai lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

Il Concessionario comunica agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnova annualmente l'informativa in caso di variazioni.

Il numero dei rapporti a tempo parziale, salvo diversi accordi in sede aziendale, non può superare le seguenti percentuali:

- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo dei lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di formazione e lavoro, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Prevalenza nelle mansioni

In deroga a quanto disposto dall'art. 83, comma 7 del presente contratto ed ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

4. Trattamento economico

Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

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

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

5. Prestazione lavorativa e orario di lavoro

Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni

relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art 79.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello si applica, agli effetti delle prestazioni aggiuntive, la normativa sulla flessibilità della prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.

Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al punto 8 - viene fissato secondo i seguenti criteri:

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

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

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

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

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

calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art. 100, del presente C.C.N.L.:

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

È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 100 del presente CCNL.

6. Rotazioni

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

Il concessionario valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

7. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

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

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

Comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, il lavoratore/lavoratrice – sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni – può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

Nell'eventualità che il Concessionario - tenendo anche conto della manifestata disponibilità del lavoratore/lavoratrice ad un eventuale trasferimento, da intendersi effettuato a sua richiesta - ritenga la domanda accoglibile, comunicherà all'interessato tempi e condizioni per il ripristino del suo rapporto a tempo pieno: l'interessato ha facoltà di chiedere alla Direzione stessa un colloquio nel quale esporre le proprie considerazioni in argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

Comunque le Aziende considereranno l'opportunità di accogliere le richieste di rientro a lavoro a tempo pieno, avanzate dai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale, prioritariamente rispetto all'adibizione di altro lavoratore/lavoratrice a tempo pieno alle stesse mansioni svolte dal lavoratore/lavoratrice a tempo parziale e nella stessa unità produttiva.

8. Intese aziendali

Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo dal presente contratto nazionale:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate al punto 5 che precede;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

* * *

La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Norma transitoria

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 dicembre 2002 per definire eventuali modifiche ed integrazioni alla presente disciplina sulla base della vigente normativa di legge in materia e dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella medesima.

Art. 27 - Telelavoro

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della

prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

1. Tipologie

Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

2. Costituzione del rapporto di lavoro

Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente – a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato – rapporti di lavoro già in essere.

Nel primo caso l'azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.

3. Prestazione lavorativa - Trattamento economico

La prestazione lavorativa del telelavoratore/lavoratrice si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice interessato.

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

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

L'azienda deve far conoscere al telelavoratore/lavoratrice le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato

deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

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

4. Rientri in azienda - Formazione

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

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

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

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

5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative

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

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

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

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

Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informativa sul

numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

6. Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

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

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

Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D. Lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.

7. Sperimentabilità della disciplina

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia o dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 28 - Fasce deboli

In attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 5, dell'art. 25, della legge n. 223 del 23 luglio 1991 e successive modifiche e/o integrazioni, ai fini della copertura della riserva percentuale ivi prevista, si farà preferibilmente ricorso agli iscritti nelle «liste regionali» dei lavoratori/lavoratrici in mobilità di cui all'art. 6, comma 1, della medesima legge i quali non fruiscono delle integrazioni salariali e dei trattamenti di disoccupazione, con particolare riferimento a coloro i quali, provenendo da aziende del settore della riscossione, siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento in una delle categorie o aree contrattualmente previste, avendo anche presente la disponibilità al trasferimento sul territorio e ad una mansione eventualmente diversa da quella originaria.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, le

Parti stipulanti convengono che tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota legislativamente prevista, vanno escluse quelle concernenti il 25% dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 3^a area, 1° livello, che siano addetti a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico.

Art. 29 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 30 - Obblighi delle Parti

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

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

Il Concessionario deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dal concessionario stesso con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

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

Le assenze devono essere giustificate all'azienda senza ritardo.

Le assenze non giustificate saranno passibili di provvedimenti disciplinari.

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

Il personale deve comunicare con sollecitudine al concessionario ogni mutamento di residenza e domicilio.

Al personale è vietato in particolare di:

a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione del

Concessionario, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'Azienda o incompatibile con i doveri di ufficio;

b) accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice addetto al servizio della riscossione dei tributi ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;

c) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;

d) entrare o trattenersi nei locali dell'Azienda fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

Il concessionario può disporre che il personale inquadrato nella 1^a e nella 2^a area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'Azienda stessa fornisce all'interessato.

Art. 31 - Servizio di cassa e gestione di valori

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

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di denaro o valori ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione degli stessi ad esso affidati.

Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni perchè provvedano a destinarli alla pubblica assistenza.

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dal Concessionario che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Art. 32 - Reperibilità e indennità per intervento

Per il personale delle 3 aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi, il Concessionario ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati «all'utenza»): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- L. 56.300 (€ 29,08) (L. 55.000 [€ 28,41] fino al 31.12.1999) ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di L. 25.600 (€ 13,22) (L. 25.000 [€ 12,91] fino al 31.12.1999);
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di L. 33.800 (€ 17,46) (L. 33.000 [€ 17,04] fino al 31.12.1999).

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

I quadri direttivi di 3° e 4° livello la cui presenza è necessaria per l'estrazione dei valori in caso di assenza o impedimento devono garantire la consegna delle chiavi per l'estrazione dei valori.

Al personale di cui al comma che precede, cui l'Azienda richieda di effettuare un intervento presso i centri elettronici ed i presidi di sicurezza per fronteggiare situazioni tecniche operative di emergenza in tempi nei quali non è prevista la sua presenza in servizio, spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento;
- un'indennità di L. 112.550 (€ 58,13) (L. 110.000 [€ 56,81] fino al 31.12.1999) per ogni intervento effettuato.

Chiarimento a verbale

Al personale inquadrato nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi il trattamento di cui al 2° comma, 2° alinea, del presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato.

Art. 33 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

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

Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 67, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

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

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

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

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

Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 67.

Norma transitoria

Nei confronti del personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente C.C.N.L.

Art. 34 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata

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

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

Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, 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. 33.

Il lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, semprechè 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 il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente C.C.N.L.

Art. 35 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, 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, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

Art. 36 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, il concessionario, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Art. 37 - Estinzione dell'azione disciplinare

L'azione disciplinare si estingue con le dimissioni del lavoratore se accettate dal concessionario.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari e l'accettazione delle dimissioni non pregiudicano però l'esercizio di ogni azione penale o civile derivante dal fatto per il quale siano stati applicati provvedimenti o presentate e accettate le dimissioni.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Art. 38 - Anzianità convenzionali

Le disposizioni contrattuali nazionali in tema di anzianità convenzionali contenute nel C.C.N.L. 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 sono abrogate a far tempo dal 1° gennaio 2002.

È riconosciuto, agli effetti degli scatti di anzianità, del trattamento di ferie e di quello di malattia il 50% del servizio prestato a tempo indeterminato presso altri concessionari, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 63 del D.Lgs. n. 112/1999.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 39 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

A totale copertura del periodo intercorrente tra il 1° ottobre 1999 ed il 31 dicembre 2001 viene corrisposto un importo nelle misure stabilite dall'allegato n. 1 (tabelle nn. 1 e 2).

La determinazione della misura dell'erogazione in parola va effettuata con riferimento all'inquadramento di ciascun interessato alla data del 1° novembre 2001.

L'importo di cui sopra:

- va computato pro-quota in relazione all'eventuale minore servizio retribuito nel periodo predetto;
- va sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o 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 la data di stipulazione del presente contratto si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessato dal servizio nel periodo medesimo con esclusione delle ipotesi di cessazione dovuta a licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, ovvero a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico, ovvero ad esodi incentivati.

Dal 1° gennaio 2002 si applicano le rispettive tabelle (all. n. 2)

Fino al passaggio aziendale a quadri direttivi, si applicano ai lavoratori/lavoratrici interessati le relative tabelle transitorie (all. n. 2).

L'indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. n. 3).

Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

* * *

La nuova struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2002 è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene

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

Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendalmente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di «ex premio di rendimento»:

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

Nota a verbale

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

Art. 40 - Tredicesima mensilità

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

- compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 per la quota parte considerata retribuzione;
- eventuali indennità aziendali di cui al secondo comma della nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del C.C.N.L. 23 ottobre 1980 per le esattorie gestite da Banche.

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

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

Nota a verbale

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

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

Art. 41 - Premio aziendale

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

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

- a) indicatori di redditività
- b) indicatori di efficienza
- c) indicatori di produttività

d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale (determinazione a livello locale)

e) indicatori di rischiosità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2002 con riferimento all'esercizio 2001, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 2000; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di

modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.

Art. 42 - Indennità modali

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

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

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

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

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

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

Art. 43 - Compensi agli ufficiali

Ai lavoratori/lavoratrici con mansioni di ufficiale della riscossione è attribuito un compenso pari al 100% delle tabelle allegate (all. n. 8) per le riscossioni quietanzate a saldo in via esecutiva ovvero per quelle conseguite a saldo per effetto del pignoramento o per eventuali successivi atti esecutivi.

Tale trattamento, che per il 60% costituisce retribuzione ad ogni effetto e per il residuo 40% costituisce rimborso spese, assorbe eventuali percentuali fissate aziendali, sulla base del rinvio contenuto nella disciplina contrattuale nazionale precedente, in misura inferiore e quale unico compenso previsto per i suddetti lavoratori con mansioni di ufficiale della riscossione.

Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove aziendali siano stabilite forme indennitarie, anche connesse a partecipazione ai diritti per atti esecutivi, ovvero di integrazione di rimborso spese, ovvero erogazioni comunque previste in aggiunta al trattamento economico tabellare nazionalmente fissato per gli ufficiali della riscossione.

Art. 44 - Compensi ai messi

Ai lavoratori/lavoratrici con mansioni di messo notificatore è attribuito un compenso di £. 100 (€ 0,06) per ogni atto effettivamente notificato mediante consegna da parte dei medesimi.

Tale trattamento, che per il 60% costituisce retribuzione ad ogni effetto e per il residuo 40% costituisce rimborso spese, assorbe eventuali compensi della stessa natura fissati aziendalmente in misura inferiore per i suddetti lavoratori/lavoratrici con mansioni di messo notificatore per gli atti notificati.

Il trattamento di cui al primo comma non trova applicazione ove aziendalmente siano stabilite forme indennitarie ovvero di integrazioni di rimborso spese, ovvero erogazioni comunque previste in aggiunta al trattamento economico tabellare nazionalmente fissato per i messi notificatori.

Art. 45 - Legge 2 aprile 1958 n. 377, art. 13 - Compensi

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

Art. 46 - Compensi per adibizione alla notifica

Gli ufficiali della riscossione possono essere adibiti anche alla notifica degli atti. In tal caso compete loro il compenso dovuto ai messi notificatori.

Detto compenso non spetta nel caso che l'ufficiale della riscossione, per l'attività di cui al 1° comma, sia già diversamente retribuito.

Art. 47 - Trattamento economico nei contratti integrativi aziendali

Nei contratti integrativi aziendali il trattamento economico dei messi notificatori di cui all'art. 93 può essere determinato mediante un compenso fisso per ogni atto notificato.

Art. 48 - Buono pasto

A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i «quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 98, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa intermedia, un «buono» per la consumazione del pasto secondo quanto previsto nell'accordo

stipulato il 10 gennaio 1991.

Detto «buono pasto» viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente già riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

Il «buono pasto» non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

Art. 49 - Sistema incentivante

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41.

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

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

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

Art. 50 - Distinzione delle «piazze»

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

CAPITOLO VIII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E ASSENZE

Art. 51 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

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

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

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

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, si conviene 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.

Quanto previsto al precedente comma si applica – successivamente alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto – anche alle festività del 25 aprile e 1° maggio coincidenti con la domenica e si estende anche alla festività del 2 giugno in forza della legge n. 336 del 20 novembre 2000.

Art. 52 - Ferie

Nel corso di ogni anno il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

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

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

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione:

- il lavoratore/lavoratrice ha diritto a tanti giorni di ferie quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese;
- i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno diritto, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre rispettivamente a 12 o 6 giorni.

Quadri direttivi. A far tempo dal 1° gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

I quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni.

Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

* * *

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dal concessionario, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra il concessionario ed il lavoratore/lavoratrice.

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

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

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

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 lavoratore/lavoratrice 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.

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

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

Durante il periodo di ferie compete al lavoratore/lavoratrice l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 viene determinata in base alla media «ragguagliata a mese» delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

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

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

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 lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati al concessionario.

Art. 53 - Permessi per ex festività

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

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

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

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

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

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

Art. 54 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

Le assenze per brevi permessi retribuiti che il Concessionario concede per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

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

Il Concessionario, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

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

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

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

Raccomandazione

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

CAPITOLO IX

MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITÀ

Art. 55 - Malattie e infortuni (*)

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

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni.....	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) oltre i 20 anni	18
f) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	22

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato.

In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni.....	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) oltre i 20 anni	22
f) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	24

(*) In materia di comparto per malattia vedasi anche il verbale interpretativo sottoscritto con l'Ascotributi il giorno 5 marzo 2003. Il testo del verbale è pubblicato alla pagina 193.

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 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo).

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 lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data; se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

Durante i predetti periodi di assenza compete al lavoratore/lavoratrice la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai lavoratori con mansioni di ufficiali della riscossione e di messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 determinata in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici 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 lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 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 lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

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 dicembre 2003 l'applicazione della predetta nuova disciplina non potrà determinare per il lavoratore 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 in servizio al 1° novembre 1999 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. 56 - Maternità

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

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

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

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

Il lavoratore/lavoratrice 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.

SERVIZIO MILITARE

Art. 57 - Obblighi di leva

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

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

I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dal concessionario al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

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

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

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

- per le *aree professionali*: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi:
 - 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74;
 - 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:

- 89,00% della voce stipendio;
- 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

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

MISSIONI

Art. 58 - Missioni

Al personale inviato in missione compete:

a) per il personale delle aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2ª classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km, il viaggio viene effettuato in 1ª classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dal concessionario, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dal concessionario;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda;

d) il trattamento di seguito indicato.

Tutte le spese devono essere documentate.

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

Oltre il predetto limite temporale il lavoratore/lavoratrice può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a più di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora

il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, al lavoratore/lavoratrice compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo.

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

Nell'ipotesi di cui al 4° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), nonché al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi, nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, semprechè il lavoratore/lavoratrice abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'Azienda procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

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

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

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

Raccomandazione

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, l'Ascotributi raccomanda i concessionari di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio, in missione disposto dal concessionario stesso, debbano fare uso del mezzo aereo.

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

Art. 59 - Addestramento

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

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

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

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

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

Art. 60 - Formazione

Le Parti procederanno, entro tre mesi dalla data di stipula del presente contratto, ad un incontro volto ad istituire un organismo idoneo a promuovere iniziative in materia di formazione anche mediante l'accesso a finanziamenti regionali, statali o europei.

Le Parti convengono che l'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

* * *

Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del servizio nazionale di riscossione dei tributi e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale - nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine - secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2002, delle seguenti previsioni:

a) un «pacchetto formativo» non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;

b) un ulteriore «pacchetto» di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro;

la formazione di cui alle lett. *a)* e *b)* potrà essere svolta anche tramite autoformazione con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett. *b)* viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. *b)* vengono considerate dall'azienda, su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale

accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'azienda apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante l'istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

Le Parti si impegnano a promuovere la preparazione e l'aggiornamento professionale del personale, con particolare riferimento ai soggetti che rappresentano il concessionario nel compimento degli atti inerenti al servizio di riscossione, nonché davanti al giudice dell'esecuzione.

Ai fini della frequenza ai corsi di formazione per le funzioni di ufficiale della riscossione previsti all'art. 63, comma 1, del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, le società concessionarie, sentite le OO.SS. aziendali, provvedono alla designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, individuati tra quelli appartenenti alla 3^a area professionale.

Per la designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, le società concessionarie terranno conto, in via prioritaria, delle richieste di partecipazione volontaria ai corsi, presentate dai dipendenti interessati, tenute presenti le attitudini del richiedente e la compatibilità con le esigenze operative aziendali.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

Art. 61 - Sviluppo professionale e di carriera

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle aziende concessionarie.

Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

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

Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3^a area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.

Art. 62 - Criteri di valutazione professionale

Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi - di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici - sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Art. 63 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice

L'azienda attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.

Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate

dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.

Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

L'azienda, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

Chiarimento a verbale

Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema di valutazione del lavoratore/lavoratrice rispetto al precedente sistema delle note caratteristiche, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sè, valutazioni meno favorevoli.

Art. 64 - Coinvolgimento sindacale

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

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

massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

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

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

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 65 - Lavoratore/lavoratrici studenti

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

Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale (indistintamente per tutti i corsi di laurea, ivi comprese le c.d. «lauree brevi», a far tempo dall'1.1.2002), spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico – ovvero che sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale – spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo.

Sono inoltre concessi permessi giornalieri retribuiti ai lavoratori che sostengono gli esami per l'abilitazione alle funzioni di ufficiale della riscossione per il tempo strettamente necessario per tali esami nonché per raggiungere la sede degli esami medesimi e per il relativo rientro; tale

permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione con almeno 5 giorni di anticipo.

Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, spetta, un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

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

I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quinto e sesto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori/lavoratrici appartenenti alla stessa unità produttiva l'azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze – per motivi di studio – pari al 5% del numero di lavoratori/lavoratrici della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori/lavoratrici studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori/lavoratrici con maggiore anzianità di servizio.

Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di L. 235.000 (€ 121,37).

Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, viene attribuito, per una sola volta, un premio di L. 390.000 (€ 201,42). Tale premio compete, nella misura di L. 240.000 (€ 123,95), a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1.1.2002, una c.d. laurea breve di durata triennale. Con riguardo ai titoli di studio universitari conseguiti ai sensi del predetto Decreto ministeriale il premio compete nelle seguenti misure:

- L. 240.000 (€ 123,95) al conseguimento della laurea;

– ulteriori L.150.000 (€ 77,47) al conseguimento della laurea specialistica.

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 66 - Borse di studio

Ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a studi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, ivi comprese, a far tempo dall'anno accademico 2002/2003, le c.d. lauree brevi e quelle specialistiche di cui al D.M. 3 novembre 1999, n. 509, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

a) L. 145.000 (€ 74,89) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;

b) L. 205.000 (€ 105,87) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;

c) L. 420.000 (€ 216,91) agli studenti universitari.

Le somme indicate *sub b)* e *c)* vengono elevate rispettivamente di L. 100.000 (€ 51,65) e di L. 150.000 (€ 77,47) per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa.

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

– agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;

– agli studenti universitari, che abbiano superato alla fine della sessione

d'esami dell'anno accademico di riferimento tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due.

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

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

Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno di corso viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a L. 225.000 (€ 116,20).

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

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

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

a) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 55 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;

b) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;

c) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;

d) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

e) per dimissioni;

f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

g) per morte.

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

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

Art. 68 - Preavviso

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

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

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del Concessionario ai sensi delle lett. *a)*, *b)* e *c)* dell'art. 67, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 67, lett. *g)*), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

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

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

L'ammontare dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45, per la quota riconosciuta quale retribuzione, agli effetti dell'applicazione del precedente comma, verrà commisurato sulla media dell'ultimo triennio e, se il lavoratore non abbia ancora compiuto i tre anni di servizio, sulla media del periodo di servizio prestato presso il Concessionario.

Art. 69 - Dimissioni

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto dal lavoratore/lavoratrice al Concessionario con il preavviso di un mese salvo diverso termine concordato. In difetto, il Concessionario tratterà dalle competenze spettanti al lavoratore/lavoratrice la corrispondente indennità di mancato preavviso.

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

In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma del Decreto Legislativo

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

In caso di risoluzione del rapporto per giusta causa ad iniziativa del lavoratore, spetta al lavoratore/lavoratrice medesimo, oltre al trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 73, l'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita nell'all. n. 6.

Art. 70 - Rivalsa per danni arrecati al concessionario

Il Concessionario ha sempre diritto di rivalersi ai sensi di legge su quanto compete, a qualsiasi titolo, al lavoratore/lavoratrice che cessi dal servizio, per danni da questi eventualmente arrecati al Concessionario medesimo e per le anticipazioni comunque concessegli.

Art. 71 - Preavviso per cessazione del rapporto di lavoro art. 67 lett. a) e ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 67 lett. a), spetta al lavoratore/lavoratrice il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73 oltre all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita dall'allegato n. 6.

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso mentre gli spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73.

Chiarimento a verbale

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente a riconoscimento dell'invalidità permanente da parte del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari si intende avvenuta ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice.

Art. 72 - Contestazioni

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore/lavoratrice o agli aventi diritto, l'azienda è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'azienda, 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 lavoratore/lavoratrice e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra 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. 73 - Trattamento di fine rapporto

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

Per le aree professionali dalla 1^a alla 3^a e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello:

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

e, ove spettino, da

- assegno di cui all'art. 92, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 107;
- indennità di ruolo chiave;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale;
- indennità aziendali di cui al secondo comma della Nota a verbale n. 1 dell'art. 46 del C.C.N.L. 23 ottobre 1980, Banche;
- compensi percentuali di cui agli artt. 43, 44 e 45, per la quota riconosciuta quale retribuzione;
- eventuali altri emolumenti previsti dai contratti integrativi «aziendali ed in atto alla data del 31 maggio 1982, semprechè assoggettabili al contributo dovuto per le prestazioni di capitale al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari ai sensi delle norme vigenti a detta data e fintanto che gli emolumenti stessi continueranno ad essere corrisposti.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli art. 58 e 80 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo di 3° e 4° livello retributivo trasferito o in missione.

**PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI**

QUADRI DIRETTIVI

Art. 74 - Definizione ed inquadramento

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

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

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

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

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

1° livello retributivo:

– il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto;

– i preposti ai seguenti rami di attività specialistiche (presso la Direzione generale/centrale ovvero sportelli o strutture periferiche) cui siano addetti almeno 8 dipendenti compreso il preposto: legale, analisi e pianificazione organizzativa, contabilità e bilancio, risorse umane, procedure esecutive, fiscalità locale.

2° livello retributivo:

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

3° livello retributivo per:

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

4° livello retributivo per:

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

struttura di rete (sportello o struttura periferica), a servizi o uffici purchè a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 30 dipendenti compreso il preposto.

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

Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti aziendali:

- accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo;
- nel rispetto della procedura di cui all'ultimo comma del presente articolo per il 3° e il 4° livello retributivo.

Chiarimento a verbale

Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato, iscritto al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari ivi compreso il personale dipendente regolamentato, alla data di entrata in vigore della legge 4 ottobre 1986, n. 657, dal contratto del credito e non iscritto al Fondo.

* * *

Nel 1° e nel 2° livello retributivo della nuova categoria vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4a area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995) ed i quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

L'inserimento nel 1° e nel 2° livello della nuova categoria avviene automaticamente e correlativamente.

Nel 3° e nel 4° livello retributivo, il più elevato dei quali corrisponde a quello in essere per il grado minimo di funzionario, vengono collocati gli attuali funzionari – che conservano tale denominazione per il periodo di vigenza contrattuale – esclusi coloro ai quali viene contestualmente attribuito l'inquadramento fra i dirigenti.

In sede aziendale – espletando la procedura di seguito prevista – potrà essere collocata nel 3° livello retributivo una quota degli attuali funzionari da individuare nell'ambito del grado minimo aziendale previsto, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed all'organizzazione dell'azienda. La restante parte dei funzionari viene collocata nel 4° livello retributivo. Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la differenza di trattamento economico. Fermo quanto stabilito in materia di riforma della

retribuzione, tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

In sede aziendale si dà corso – entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto – ad un apposito incontro nel corso del quale l’Azienda stessa rappresenta agli organismi sindacali aziendali una delle seguenti eventualità:

- la sussistenza delle condizioni per l’applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;
- un piano di graduale applicazione di detta normativa indicando i relativi tempi e modalità;
- il rinvio dell’applicazione della medesima normativa in una fase successiva.

In ogni caso l’applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il 30 giugno 2002.

Fino alla data prevista aziendali per l’applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4^a area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995), per i quadri (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio) e per il personale direttivo (ccnl Ascotributi 17 luglio 1995 - Parte Generale e Parte Speciale per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

In ciascuna delle ipotesi di cui al 9° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le Parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell’applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.

L’azienda – nell’ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati – rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all’applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all’ordinamento dei gradi aziendali in atto.

Lo sviluppo professionale nell’area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell’azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell’ambito delle strutture centrali che nella rete (sportelli e/o strutture periferiche), con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La

predetta procedura di confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 10° 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.

Art. 75 - Fungibilità - Sostituzioni

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, in deroga - per questo specifico aspetto - all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

Tuttavia, il quadro direttivo di 1° livello retributivo che sostituisce quello di 2° livello assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce il relativo livello retributivo superiore esclusivamente nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di sei mesi dall'inizio della sostituzione.

Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

Art. 76 - Trattamento economico

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

- stipendio;

- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità, e, ove spettino:
- assegno ex intesa 12 dicembre 2001;
- indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno «ad personam» di cui all'art. 74.

Chiarimento delle Parti

Le Parti si danno atto che, per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2002, sono confluite – ove spettanti – nella voce stipendio le seguenti voci già previste dai CCNL Ascotributi 12.7.95 e 17.7.1995:

- paga di livello o paga base;
- indennità di ex scala mobile;
- indennità di mensa;
- EDR;
- l'equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- l'equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- indennità direttiva (di funzione per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio);
- indennità di rappresentanza;
- indennità di carica (per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

Art. 77 - Scatti di anzianità

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

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

Per il personale destinatario dei ccnl 12 luglio 1995 e del ccnl 17 luglio 1995, in servizio rispettivamente al 12 luglio 1995 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo

massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (vedi TAB. E in allegato n. 2).

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L. 3.000.000 (€ 1.549,37), l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di «assegno ex intesa 12.12.2001».

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

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

Art. 78 - Formazione e sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - opportunamente correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete (sportelli e/o strutture periferiche).

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

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

Art. 79 - Prestazione lavorativa (*)

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di

(*) In materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi vedasi anche il verbale di riunione sottoscritto con l'Ascotributi il giorno 5 marzo 2003. Il testo del verbale è pubblicato alla pagina 191.

flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di «autogestione» individuale che tengano conto delle esigenze operative.

Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate – ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui al seguente chiarimento delle parti – ad una prestazione corrispondente all’orario normale della 3a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile «gestire» secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall’interessato all’azienda, la quale – valutatane la congruità – corrisponderà un’apposita erogazione.

Per il 3° e 4° livello retributivo l’azienda valuta la possibilità di corrispondere un’apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l’anno.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l’erogazione del premio aziendale.

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l’interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l’interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l’interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali giorni il Concessionario esenterà correlativamente, l’interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22 e le ore 6) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all’all. n. 3.

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

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

Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e l’Ascotributi si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

Chiarimento delle Parti

Le parti chiariscono che per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario è stata

fissata nei seguenti importi annuali e conglobata nelle relative tabelle retributive allegata (all. n. 2):

- L. 2.150.000 (€ 1.110,38) per il 1° livello;
- L. 2.250.000 (€ 1.162,03) per il 2° livello.

Art. 80 - Trasferimenti

Il concessionario, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda nel rispetto dei seguenti termini:

- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km;
- per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 58;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 58 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 3 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 60 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

2. al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 58;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 58 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 120 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, più, per l'intera categoria, tante diarie – pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

L'azienda, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.

L'azienda provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 67, a lasciare libero l'immobile di cui ai

precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dell'11° e del 12° comma.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi di 3° e 4° livello hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;

- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo.

Per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74; 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per l'intera categoria, la sola voce «scatti di anzianità», per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'«importo ex ristrutturazione tabellare».

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 67, l'azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento (5 anni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello), e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

Detta disposizione si applica, in caso di morte del quadro direttivo, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.

Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

Quanto previsto al 5° comma che precede non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

Dichiarazioni delle Parti

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello i trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea del nono comma del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

Le aziende – compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo – continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

2. La disciplina di cui al presente articolo potrà formare oggetto di revisione anche in vigore del contratto ove dovesse cambiare la normativa legislativa in atto sulle locazioni degli immobili urbani.

Raccomandazione

L'ASCOTRIBUTI raccomanda alle aziende di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di 3° e 4° livello di cui al punto 2 del 4° comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. *a)*, *b)* e *d)* del predetto quarto comma del presente articolo, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. *a)*, *b)*, *c)* e *d)* – limitatamente alle diarie per i familiari – di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del nono comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

Norma transitoria

Le Parti stipulanti potranno definire una disciplina transitoria, fermo

restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza.

* * *

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002, restando nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nei suddetti CCNL.

Art. 81 - Legge n. 223/1991

Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

Art. 82 - Assistenza sanitaria

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvegano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in L. 700.000 (€ 361,52) per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

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

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

Il presente articolo non si applica presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia.

**PARTE SPECIALE
AREE PROFESSIONALI**

AREE PROFESSIONALI

Art. 83 - Inquadramento del personale

I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi disciplinati dagli articoli che seguono.

La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, il Concessionario può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione «continuativa e prevalente» – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

Per quanto non previsto dalle norme che precedono in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi

aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativi indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

Chiarimento a verbale

Le parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

Art. 84 - 1ª Area professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

Al personale addetto alla guardiania notturna spetta - in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza - una indennità mensile nella misura stabilita in all. n. 3.

Art. 85 - 2ª Area professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 2ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
 - addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
 - addetti a custodia e vigilanza ai sensi dell'art. 106, 10° comma e seguenti nonché ai compiti di cui al comma 5 del presente articolo;
 - addetti in via continuativa e prevalente:
 - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
 - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3° area professionale;
 - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
 - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
 - i lavoratori/lavoratrici che nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista,

falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo -Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 6 del 1° livello retributivo, che svolgono anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo -Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 3° alinea del 1° livello della presente area;

- a compiti di messo notificatore;

- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;

- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;

- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;

- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;

- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;

- ad apparecchiature utilizzate nell’ambito dei sistemi c.d. in «tempo reale» o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all’ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell’ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 86 - 3ª Area Professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

Le relative decisioni, nell’ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dal Concessionario, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell’ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;

– nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell’ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell’ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi.

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 3^a AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

- i preposti all’ufficio centrale delle gestioni di riscossione dei tributi;
- coloro che svolgono compiti di cassiere in via continuativa e prevalente per almeno tre ore al giorno per sei mesi in un periodo di dodici mesi;
- gli ufficiali della riscossione con attribuzione della relativa qualifica;
- gli addetti ai «terminali» nell’ambito dei sistemi c.d. in «tempo reale» - e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l’elaboratore centrale - in quanto svolgano compiti che richiedano l’autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l’elaboratore centrale;
 - gli operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
 - coloro prevalentemente addetti, anche allo sportello, a lavori che implicino responsabilità nell’esame e nell’espletamento delle pratiche e pertanto richiedano una adeguata conoscenza delle disposizioni di legge e dei regolamenti in materia di riscossione delle imposte.

4° livello retributivo - Profili

a) lavoratore/lavoratrice preposto dal Concessionario ad uno o più sportelli cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi compreso il preposto;

b) lavoratore/lavoratrice preposto dal Concessionario nell’ambito della Concessione ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre

denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 7 elementi oltre il preposto;

c) lavoratore/lavoratrice che nell'ambito della Concessione venga stabilmente incaricato dal Concessionario di coadiuvare in via autonoma, con mansioni qualificate di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 3° o 4° livello retributivo o dirigente e a questi risponda direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da lui stesso coordinati.

Ai fini di cui alle presenti lettere a), b) e c) va computato il solo personale ad orario intero di lavoro e a tempo indeterminato iscritto allo speciale Fondo di Previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Norma transitoria

Fino al 31 luglio 2002, il lavoratore/lavoratrice che, ai fini dell'assunzione, denunci di essere in possesso di un diploma di laurea o di scuola media superiore, con esclusione dei titoli di studio a carattere artistico, viene inquadrato nel presente 1° livello retributivo. A tal fine l'interessato deve esibire il relativo titolo all'azienda - per i necessari controlli - prima dell'assunzione.

Art. 87 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al Cap. VII del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:

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

- indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

Chiarimento delle Parti

Le Parti si danno atto che per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2002, sono confluite - ove spettanti - nella voce stipendio le seguenti voci già previste dal CCNL Ascotributi del 1995:

- paga di livello o paga base;
- indennità di ex scala mobile;

- indennità di mensa;
- EDR;
- l'equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- l'equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- indennità di carica (per le Aziende che applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

Art. 88 - Scatti di anzianità

A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Per il personale in servizio al 12 luglio 1995 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. in Tabelle: allegato n. 2, Tab. E).

Art. 89 - Sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale per il personale della 3^a area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure, sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali o di coordinamento gerarchico).

Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3^a area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 90 - Rotazioni

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali possono richiedere al Concessionario, dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni (6 per gli addetti alla cassa) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

Il Concessionario accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio della Concessione).

Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere al Concessionario che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

I lavoratori/lavoratrici di cui al 1° comma del presente articolo hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

Il Concessionario è tenuto a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

Per i lavoratori/lavoratrici adibiti alle mansioni di ufficiale della riscossione o messo notificatore le possibilità di rotazione saranno subordinate alle esigenze di servizio, semprechè sia possibile far ricoprire il posto che si rende vacante e senza che ciò comporti il ricorso a nuove assunzioni.

Art. 91 - Sostituzioni

L'Azienda può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purchè vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di sei mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2^a area professionale e quelli nell'ambito della 3^a area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo nove mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è

stato chiamato ad esplicitare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicitare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 92 che segue.

La norma di cui sopra non riguarda le aziende presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengono mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 92 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore

In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3^a area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2^a area professionale al 1° livello retributivo della 3^a area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal primo comma del presente articolo, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

Nei casi di passaggi di cui al primo comma del presente articolo al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal secondo comma.

In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano – in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente – pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui al comma precedenti, viene mantenuta come assegno «ad personam» assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

Norma transitoria

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del CCNL 12.7.1995, la disciplina che precede troverà applicazione nei confronti dei passaggi successivi alla data di stipula del presente articolato, restando – nel frattempo – applicabile la previsione di cui all'art. 26 delle predette disposizioni particolari.

Art. 93 - Assunzioni per la notifica degli atti di riscossione

In relazione a quanto previsto dall'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è in facoltà del Concessionario procedere ad assunzioni a tempo determinato di personale con mansioni di messo notificatore, nel limite massimo, tempo per tempo, del 100% del numero del personale in servizio presso ciascuna concessione gestita.

Tali assunzioni vengono effettuate per la notifica degli atti di riscossione.

Resta fermo quant'altro previsto in materia di assunzioni a termine da leggi o contratti.

Art. 94 - Orario settimanale

L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto al comma che seguono.

Le aziende che alla data di stipula del presente contratto non hanno un orario di lavoro settimanale distribuito su cinque rientri pomeridiani, potranno, a far tempo dal 1° gennaio 2002, ridistribuire in tal senso l'orario di lavoro settimanale.

A far tempo dal 1° gennaio 2002, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

La riduzione di orario di cui al 2° alinea che precede non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro-

quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

Quanto previsto al 3° comma determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art. 62 del ccnl 12 luglio 1995.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

A far tempo dal 1° gennaio 2002 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

Art. 95 - Orario giornaliero

L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 (*) e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'azienda con un minimo di personale utilizzabile di 10 unità elevabile a 15 con accordo in sede aziendale;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 4% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art. 3 del presente contratto), il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore

(*) NOTA A VERBALE

In relazione a quanto previsto dal comma 1, 1° alinea, il nastro orario standard può essere anticipato alle ore 7,30 per le aziende che già adottano tale inizio di orario.

17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di L. 6.600 (€ 3,41) (L. 6.750 (€ 3,49) dal 1° gennaio 2002) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le 19,15, (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di L. 7.700 (€ 3,98) (L. 7.900 (€ 4,08) dal 1° gennaio 2002) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario (all. n. 3).

Relativamente alle attività riguardanti gli ufficiali di riscossione con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende, il predetto orario extra standard può incrementarsi, nel caso sussistano effettive esigenze operative, fino ad una quota non superiore al 50% del personale addetto alla predetta attività con un minimo utilizzabile di 10 unità.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° alinea che precede.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, esclusi coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 96 che segue.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 4% di cui al 1° comma, 3° alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare «in flessibilità» più del 18% del personale dipendente dall'azienda.

Art. 96 - Turni

Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliera relativamente a:

- a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
- b) servizi di guardiana (vigilanza e custodia);

2. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

- a) autisti;

b) call center;

c) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

Agli interessati - esclusi gli addetti ai servizi di guardiania - compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'azienda potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. c) del punto 2, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b) e c), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio «stabile».

Al personale che effettua turni notturni – nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno per gli addetti alle attività di cui alla lett. c) del punto 2 – compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore.

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

L'eventuale effettuazione da parte dell'azienda di ulteriori distribuzioni in turno dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'azienda stessa e gli organismi sindacali aziendali.

Art. 97 - Orario di sportello

La durata dell'apertura dello sportello al pubblico è stabilita in un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri fermo restando che, nel corso dell'anno, l'orario di sportello potrà anche eccedere tale limite per un numero di giornate non superiore a 20. I giorni in cui ricorrono le suddette condizioni

– che potranno riguardare anche la giornata di sabato – verranno comunicati dalle aziende alle OO.SS. con un preavviso di almeno 10 giorni.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti.

La durata di adibizione individuale alla cassa non può essere superiore a 6 ore giornaliere.

In deroga al predetto limite, d'intesa tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 6 ore e 30 minuti giornalieri.

Note a verbale

1) Le parti convengono che le condizioni oggettive per l'adibizione di 6 ore e 30 minuti giornalieri di cui all'ultimo comma del presente articolo si realizzano, a titolo di esempio, presso quelle unità operative ove sia addetto un unico cassiere.

2) Presso le Concessioni che adottino, in via normale e continuativa, un orario di sportello superiore alle cinque ore giornaliere, fra il termine di adibizione allo sportello e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente, deve intercorrere un periodo minimo di un'ora (30 minuti nel caso di sportello di durata pari a 6 ore e mezzo) e le misure dell'indennità rischio aziendale previste devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%, nei confronti del personale che venga adibito allo sportello per più di cinque ore. Qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Art. 98 - Intervallo

Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13,25 e le ore 14,45.

La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustificino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 99 - Orario multiperiodale

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali

programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di «minor lavoro» a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di «maggior lavoro» - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

L'azienda deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'azienda d'intesa con l'interessato.

In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'azienda con un minimo di 3 addetti.

L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'azienda, per il meccanismo della banca delle ore).

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 100 - Banca delle ore - Lavoro straordinario (*)

L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

Flessibilità. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

Lavoro straordinario. Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

Criteri di recupero. Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

(*) In materia di recupero, attraverso il meccanismo della banca delle ore, delle prestazioni di lavoro aggiuntive rispetto al normale orario lavorativo, vedasi anche il verbale di riunione sottoscritto con l'Ascotributi il giorno 5 marzo 2003. Il testo del verbale è pubblicato alla pagina 191.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.

Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

Il Concessionario deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singola concessione, suddiviso per sportello, uffici o servizi specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

È in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'azienda e registrate nei modi prescritti dalla legge.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;
- 13^a mensilità,

e ove spettino:

- il 100% dell'indennità per lavori svolti in locali sotterranei;

- il 100% dell'indennità di turno diurno;
- il 90,66% degli assegni mensili di anzianità (compresa la differenza annuale per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio) per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro i 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

A far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto, ai fini dell'individuazione della paga oraria utile per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio - limitatamente al personale in servizio alla data di stipula del contratto - verranno anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

Norma transitoria

Gli accordi aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma.

Dichiarazione delle parti

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

Art. 101 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica o altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene

effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo settimanale dà diritto – oltre al riposo compensativo – ad un compenso pari:

– alla paga oraria, calcolata come previsto all’art. 100 maggiorata del 25%, salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2° area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall’art. 106, comma 12.

Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, spetta al lavoratore/lavoratrice un compenso pari al 20% della paga oraria.

Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria calcolato come all’art. 100, maggiorata del 30%.

Nei giorni semifestivi – fermo quant’altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le cinque ore per il personale destinatario del presente C.C.N.L., ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le cinque ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con un’indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

Nei giorni semifestivi l’orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Nota a verbale

Presso le Concessioni nelle quali la materia dei turni di lavoro per il personale appartenente alla 1ª area professionale sia regolata in base a contratti collettivi di lavoro aziendali, stipulati precedentemente al 1° gennaio 1970, tale regolamentazione aziendale potrà continuare ad essere in vigore e potrà essere rivista in sede di rinnovo di quei contratti aziendali.

Art. 102 - Flessibilità individuali

Compatibilmente con le esigenze di servizio il Concessionario può accordare:

– al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti rispetto a quello fissato per il nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio o (sportello) cui appartiene l’interessato, con correlativo spostamento dell’orario di uscita;

ovvero, d'intesa con le OO.SS. aziendali:

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con i contribuenti, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

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

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

Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e, limitatamente al 1° comma, delle relative indennità.

Art. 103 - Orario di lavoro - Ufficiali di riscossione

Le parti stipulanti convengono sulla opportunità di adeguare la disciplina contrattuale alle mutate esigenze del servizio di riscossione dei tributi, alla necessità dei Concessionari di fornire servizi più efficienti e più flessibili nei confronti dei contribuenti e di favorire la più funzionale valutazione delle garanzie individuali e collettive e per un equilibrato temperamento delle esigenze dei lavoratori.

Tanto premesso le parti medesime stabiliscono quanto segue.

È in facoltà del Concessionario distribuire nei confronti del personale con qualifica di ufficiale della riscossione l'orario giornaliero di lavoro in modo diverso dal restante personale.

Fermo restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero in 7 ore e 30 minuti l'orario medesimo può essere determinato con riferimento ai limiti temporali previsti dall'art. 519 c.p.c.

Il predetto spostamento di orario non può superare un periodo massimo di 10 settimane lavorative (da lunedì al venerdì), anche non consecutive,

nell'anno solare con un preavviso non inferiore a 7 giorni rispetto ad ogni periodo di spostamento di orario.

Al personale indicato al primo comma che precede spettano L. 12.000 (€ 6,20) per ciascun giorno in cui viene effettuato l'orario giornaliero di lavoro come sopra determinato.

Il Concessionario è tenuto a segnalare agli organismi sindacali aziendali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto gli spostamenti di orario effettuati ai sensi dei commi precedenti.

Art. 104 - Videoterminali

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

I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata – in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo – a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al 5° comma dell'art. 96.

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

Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. La predetta sostituzione non si opera nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali abbiano manifestato la volontà di mantenere immutate le predette previsioni aziendali, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 84 del C.C.N.L. 12 luglio 1995. Presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, tale volontà potrà essere manifestata entro il 31 luglio 2002.

Presso le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, tale volontà potrà essere manifestata entro 30 giorni dopo la stipula del presente articolato.

Nota a verbale

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

Art. 105 - Pausa per addetti ai centralini

A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene attribuita dal Concessionario una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.

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

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

Art. 106 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1^a area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'azienda in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiana diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

Il personale di custodia addetto alla guardiana diurna e i guardiani notturni – i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 94, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 94, 3° e ultimo comma) – osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

Al personale inquadrato nella 1^a area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è

regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno – entro il limite delle ore 8.30 per notte – spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'azienda.

Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato – ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato – è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'azienda in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 100.

Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'azienda in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 107 - Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nel C.C.N.L. 12 luglio 1995 (art. da 119 a 123) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

Art. 108 - Trasferimenti

Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice può essere disposto dal Concessionario solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento il Concessionario terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore ai quindici o trenta giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (Comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 chilometri.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento a sportello (ovvero a unità operativa) situato in comune diverso, che disti meno di 30 chilometri ed, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a sportelli.

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 58;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di tre giorni.

2. Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 58;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto

non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

- d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie – nella misura del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per cinque anni ed il relativo ammontare viene ridotto proquota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione – o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito – in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione.

La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

Il Concessionario potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del «contributo alloggio» di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 80.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. *a)*, *b)*, *c)* e *f)* dell'art. 67 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto ad una sede di lavoro sita in località diversa da quella in cui esso prestava precedentemente servizio, il Concessionario provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato, e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati – fermo che in ogni caso il rimborso delle spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località – di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

Quanto previsto al 6° comma non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

Il Concessionario non fa luogo al rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diaria, quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice.

Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, il Concessionario provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

* * *

Per il personale già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2003, restando, nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nel suddetto CCNL.

Art. 109 - Differenze aziendali

Per il personale in servizio al 5 marzo 1983 restano ferme nelle misure in atto al 31 dicembre 1981 le eventuali «differenze aziendali» determinate ai sensi e per gli effetti della Nota a verbale n. 2 dell'art. 37, del Chiarimento a verbale dell'art. 38 e del punto 1 della Dichiarazione delle parti in calce all'art. 39 del C.C.N.L. Banche 23 ottobre 1980.

L'importo annuo delle misure delle «differenze aziendali» viene riparametrato su 13 mensilità ai sensi dell'art. 39 del presente CCNL.

Le differenze aziendali non spettano al personale assunto in servizio successivamente al 5 marzo 1983.

Art. 110 - Temporanea adibizione interna di ufficiali e messi

Gli ufficiali della riscossione e i messi notificatori, in servizio come ufficiali esattoriali o messi notificatori alla data del 24 giugno 1974 – se dipendenti da Banche o Casse di Risparmio - o alla data del 10 gennaio 1978 – se dipendenti da Privati Esattori - qualora su disposizione del concessionario siano temporaneamente adibiti ai vari rami dei servizi interni, dovranno

no essere reintegrati, ad esclusivo carico del concessionario, della perdita di profitti per atti esecutivi o notifiche, conseguente, alla interruzione della loro attività specifica.

PROTOCOLLI

PROTOCOLLO PER IL PERSONALE DELLE AZIENDE CONCESSIONARIE GIÀ DESTINATARIE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO

Aree professionali - Disposizioni generali

Nell'ambito del nuovo CCNL applicabile anche alle aziende concessionarie già destinatarie delle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio, le Parti definiscono le seguenti particolarità relative al sistema di classificazione del personale per aree professionali per il personale già appartenente alle categorie, qualifiche e gradi del personale impiegatizio, subalterno ed ausiliario. Tale sistema si articola su tre aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati livelli retributivi, corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

I lavoratori/lavoratrici come sopra inquadrati vengono inseriti nelle predette aree professionali e nei relativi livelli retributivi, in applicazione della «tabella di corrispondenza» che segue, con salvaguardia, comunque, delle posizioni già acquisite.

Prima di dare attuazione a quanto sopra, le Parti aziendali procederanno ad un confronto negoziale sulla correlazione tra gli inquadramenti aziendali in essere e le declaratorie ed i profili esemplificativi previsti dal CCNL definendo eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella.

Le intese relative verranno inserite nel contratto integrativo aziendale armonizzandone i contenuti.

I profili professionali previsti negli accordi aziendali in atto danno luogo all'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella, salvo che si addivenga, in presenza di normative aziendali difformi, a diverse intese in coerenza con i principi generali della presente normativa.

Nell'ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Protocollo per la fase della sua prima attuazione, il problema potrà – a richiesta delle organizzazioni sindacali o dell'Azienda interessata – essere esaminato in sede Ascotributi, con l'assistenza della Associazione stessa e delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali medesime.

Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifi-

ca per una valutazione congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.

Le declaratorie ed i profili esemplificativi che determinano le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale e nei livelli retributivi sono quelle di cui al capitolo XVI del presente CCNL.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle parti. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

L'azienda, nel corso di un apposito incontro informa, su loro richiesta, le OO.SS. aziendali in merito ai criteri adottati per la miglior gestione della flessibilità di cui al comma che precede; in tale occasione, le predette OO.SS. possono avanzare proposte, ai fini di una valutazione congiunta, su situazioni aventi rilevanza generale che possano risultare in contrasto con le finalità più sopra enunciate.

Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri previsti dall'art. 83 del presente CCNL.

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nelle presenti disposizioni generali, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

Tabella di corrispondenza

Precedente categoria qualifica o grado (1)	Nuovo Inquadramento
1ª Area professionale	
personale di pulizia, fatica e custodia guardie diurne e notturne	livello retributivo unico livello retributivo unico + indennità mensile
2ª Area professionale	
operaio/comMESSO (2)	1° livello retributivo
capo e vice capo commesso (2)	2° livello retributivo
impiegato di grado minimo	3° livello retributivo
3ª Area professionale	
impiegato di grado superiore al minimo	1° livello retributivo
capo reparto	2° livello retributivo
vice capo ufficio	3° livello retributivo
capo ufficio	4° livello retributivo

(1) In applicazione del contratto nazionale o di accordi aziendali.

(2) Per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.

A far tempo dal momento del passaggio al sistema di classificazione per le aree professionali, il lavoratore/lavoratrici che, in rapporto alle funzioni svolte, risulti destinatario – in base a intese aziendali – di un trattamento economico superiore a quello dell'originaria qualifica o grado, verrà inquadrato nel livello retributivo corrispondente ovvero più prossimo per difetto, purché nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, conservando l'eventuale eccedenza economica come assegno ad personam assorbibile in occasione di successivi avanzamenti.

I lavoratore/lavoratrice destinatari del presente Protocollo sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi secondo la disciplina e le modalità previste dal capitolo XVI del presente CCNL.

La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

Attuali quadri e funzionari

Le Parti aziendali, in occasione del confronto negoziale relativo alla definizione degli inquadramenti delle tre aree professionali, definiranno eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento dei quadri.

Le Parti stesse, procederanno altresì, in coerenza con i principi generali del presente CCNL all'inquadramento tra i quadri direttivi dei funzionari salvaguardando i profili professionali aziendali già definiti.

Trattamento economico tabellare per il personale neo assunto

Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL, non competono le particolari erogazioni eventualmente previste nei contratti integrativi aziendali definite «differenza aziendale» e «carica aziendale».

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 ccnl che consegua 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 dall'art. 1 delle Disposizioni Particolari (Parte economica) previste per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995 e dagli artt. 4 e 6 delle medesime Disposizioni Particolari (Parte economica) di cui al ccnl 17 luglio 1995.

Disciplina del reclutamento

L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. aziendali circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per le assunzioni del personale.

Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio

La specifica previsione relativa alla fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.

Provvidenze di studio

Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl e, comunque, per il periodo di vigenza dello stesso, resta applicabile la disciplina prevista dalle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.

Permessi sostitutivi delle festività soppresse

L'attuale regime di cui alle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio dei CCNL 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 vale per l'anno 2001. A far tempo dall'anno 2002, si applica la disciplina prevista dal presente CCNL.

Nota a verbale

In ordine all'obiettivo di realizzare una graduale armonizzazione tra la normativa generale e le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, le Parti stipulanti convengono che, in sede di stesura contrattuale, si esamineranno le possibili soluzioni per gli aspetti non definiti nel presente CCNL. Nel caso di impossibilità ad individuare discipline omogenee, continueranno comunque a valere le preesistenti normative, per il lavoratore/lavoratrice ai quali si applicano le Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995, in servizio alla data di stipula del presente CCNL.

PROTOCOLLO IN TEMA DI AGIBILITÀ SINDACALI

Le Parti, premesso che:

– l'accordo 4 dicembre 1995 sui permessi sindacali per i dirigenti nazionali e di strutture periferiche territoriali – la cui scadenza era fissata al 31 dicembre 1999 – è stato disdetto entro il termine del 30 giugno 1999;

convengono:

– di procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali successivamente alla stipula del presente CCNL.

TABELLE

TRATTAMENTO ECONOMICO

TABELLE

Allegato 1 – Una tantum

Tabella 1

Importo per ogni scatto	Importo a copertura dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001		Importo per ogni qualifica
43.642	4ª Area professionale	2° livello	2.321.416
43.642		1° livello	2.181.572
43.642	3ª Area professionale	4° livello	2.013.758
43.642		3° livello	1.873.914
43.642		2° livello	1.776.023
43.642		1° livello	1.678.132
37.363	2ª Area professionale	3° livello	1.580.241
30.538		2° livello	1.538.288
30.538		1° livello	1.496.334
22.223	1ª Area professionale	livello unico	1.424.174
21.123		ind.g.nott.	1.398.444

Tabella 2

Importo a copertura dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001	
Funzionari	
Importo fisso per tutti	3.252.159
per ogni scatto di anzianità	96.564
per ogni maggiorazione	103.853

Tabella 3 (valori in Euro)

Importo per ogni scatto	Importo a copertura dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001		Importo per ogni qualifica
22,54	4ª Area professionale	2° livello	1.198,91
22,54		1° livello	1.126,69
22,54	3ª Area professionale	4° livello	1.040,02
22,54		3° livello	967,80
22,54		2° livello	917,24
22,54		1° livello	866,68
19,30	2ª Area professionale	3° livello	816,13
15,77		2° livello	794,46
15,77		1° livello	772,79
11,48	1ª Area professionale	livello unico	735,52
10,91		ind.g.nott.	722,24

Tabella 4 (valori in Euro)

Importo a copertura dal 1° ottobre 1999 al 31 dicembre 2001	
Funzionari	
Importo fisso per tutti	1.679,60
per ogni scatto di anzianità	49,87
per ogni maggiorazione	53,64

Allegato 2 – Tabelle economiche (*)

Tabella A

Dal 1° gennaio 2002 (13 mensilità, valori in lire)

		Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex restr. tabellare
Quadri Direttivi	4° livello	6.110.908	157.780	23.667
	3° livello	5.126.227	157.780	23.667
	2° livello	4.538.396	68.778	13.226
	1° livello	4.267.784	68.778	13.226
3ª Area Professionale	4° livello	3.783.911	68.778	13.226
	3° livello	3.521.138	68.778	13.226
	2° livello	3.337.198	68.778	13.226
	1° livello	3.153.259	68.778	13.226
2ª Area Professionale	3° livello	2.969.318	58.882	11.324
	2° livello	2.890.487	48.126	9.255
	1° livello	2.811.656	48.126	9.255
1ª Area Professionale	Liv. retributivo unico	2.627.716	33.288	6.403
	Ind. Guardie notturne	48.351	1.736	333

Tabella B

Dal 1° gennaio 2002 (13 mensilità, valori in euro)

		Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex restr. tabellare
Quadri direttivi	4° livello	3.156,02	81,49	12,22
	3° livello	2.647,48	81,49	12,22
	2° livello	2.343,89	35,52	6,83
	1° livello	2.204,13	35,52	6,83
3ª Area Professionale	4° livello	1.954,23	35,52	6,83
	3° livello	1.818,52	35,52	6,83
	2° livello	1.723,52	35,52	6,83
	1° livello	1.628,52	35,52	6,83
2ª Area Professionale	3° livello	1.533,52	30,41	5,85
	2° livello	1.492,81	24,86	4,78
	1° livello	1.452,10	24,86	4,78
1ª Area Professionale	Liv. retributivo unico	1.357,10	17,19	3,31
	Ind. Guardie notturne	24,97	0,90	0,17

(*) In materia di trattamento economico vedasi anche l'accordo per il biennio economico 2002-2003, sottoscritto il giorno 8 gennaio 2003. Il testo dell'accordo è pubblicato alla pagina 185.

Applicazione transitoria delle tabelle

Per gli attuali lavoratori appartenenti alla 4^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo (quadri e quadri super per le aziende che applicano le disposizioni particolari per le Casse di Risparmio), fino alla data di inserimento rispettivamente nel 1° e 2° livello dei quadri direttivi, gli importi mensili di cui alla presente tabella sono diminuiti rispettivamente di 1/13 di lire 2.150.000 (€ 1.110,38) e di 1/13 di lire 2.250.000 (€ 1.162,03) corrispondenti alla forfettizzazione per lavoro straordinario, per il quale continua a corrispondersi il relativo compenso.

Per gli attuali funzionari, fino alla data del loro inserimento nel 3° o 4° livello dei quadri direttivi, si applicano gli importi afferenti la tabella del 4° livello retributivo. Si applica altresì un importo mensile di lire 4.468 (€ 2,31) per ogni scatto di anzianità e un importo mensile di lire 4.805 (€ 2,48) per ogni punto di maggiorazione.

Tabella C

Assegni mensili di anzianità (13 mensilità, valori in lire)		
Dal 1° gennaio 2002 (*)		
	Inquadramento	Importo
3 ^a Area professionale	2° e 3° livello retributivo	45.904
2 ^a Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	65.577
2 ^a Area professionale	1° e 2° livello retributivo	43.281
1 ^a Area professionale		28.854

(*) Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:
– L. 298.375 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio»;
– L. 289.850 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
– L. 119.350 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex operai»;
– L. 136.400 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)».
Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13^a mensilità al solo personale che già percepisce l'assegno di anzianità.
(Cfr. gli artt. 119 e 123 del CCNL 12 luglio 1995 e artt. 8, 9 e 10 delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995).

Tabella D**Assegni mensili di anzianità** (13 mensilità, valori in euro)

Dal 1° gennaio 2002 (*)

	Inquadramento	Importo
3ª Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2ª Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2ª Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1ª Area professionale		14,90

(*) Per le aziende già destinatarie delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio:

- € 154,10 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex Vice Capo Ufficio»;
- € 149,70 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Commesso e Vice Capo Commesso);
- € 61,64 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex operai»;
- € 70,44 annue, quale «differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13ª mensilità al solo personale che già percepisce l'assegno di anzianità.

(Cfr. gli artt. 119 e 123 del CCNL 12 luglio 1995 e artt. 8, 9 e 10 delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio del ccnl 12 luglio 1995).

Tabella E**Scatti di anzianità**

Livello professionale	Numeri scatti
Aree professionali dalla	12 (a)
1ª alla 3ª e Quadri direttivi di 1° e 2° livello	8 (b)
Quadri direttivi	9 (c)
di 3° e 4° livello	7 (d)

Cadenza

1° scatto quadriennale

- Successivi scatti a cadenza triennale
- Spostamento di 6 mesi per quelli biennali in corso di maturazione (totale 30 mesi)

a) Personale in servizio al 12 luglio 1995

b) Personale assunto dopo il 12 luglio 1995

c) Personale in servizio al 1° luglio 1995

d) Personale assunto o nominato a far tempo dal 1° luglio 1995

Allegato 3 – Indennità e compensi vari

Tabella F

dal 1° gennaio 2002 (valori in lire)

Aree professionali e quadri direttivi

– lavori in locali sotterranei	84.400
– turno notturno	56.300

Aree professionali

– turno diurno	7.900
– indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	6.750

2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)

– pernottamento	33.800
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	45.000
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	27.000
– custodia diurna nella giornata di sabato	90.000

1ª area professionale

– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	27.000
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	16.900
– pernottamento semplice	19.700

Tabella G

dal 1° gennaio 2002 (valori in euro)

Aree professionali e quadri direttivi

– lavori in locali sotterranei	43,59
– turno notturno	29,08

Aree professionali

– turno diurno	4,08
– indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,49

2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)

– pernottamento	17,46
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	23,24
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	13,94
– custodia diurna nella giornata di sabato	46,48

1ª area professionale

– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	13,94
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	8,73
– pernottamento semplice	10,17

Allegato 4 – Concorso spese tranviarie

Tabella H

Concorso spese tranviarie (12 mensilità) valori in lire

	Lire mensili
– Verona	2.150
– Catania	2.350
– Bari, Taranto	2.400
– Venezia	2.450
– Padova, Palermo	2.600
– Trieste	2.850
– Bologna	2.900
– Messina, Napoli, Torino	3.000
– Genova	3.300
– Firenze	3.900
– Roma	4.500
– Milano	5.650

Tabella I

Concorso spese tranviarie (12 mensilità) valori in euro

	Euro mensili
– Verona	1,11
– Catania	1,21
– Bari, Taranto	1,24
– Venezia	1,27
– Padova, Palermo	1,34
– Trieste	1,47
– Bologna	1,50
– Messina, Napoli, Torino	1,55
– Genova	1,70
– Firenze	2,01
– Roma	2,32
– Milano	2,92

Allegato 5 – Indennità di rischio

Tabella L

Indennità di rischio (misure mensili in lire)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	245.168	183.850
b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 85, 3° livello retributivo, 4° alinea)	106.618	79.990
2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 85, 1° livello retributivo, 1° e 6° alinea, 2ª punto	70.442	52.725
* «Addetti» con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.		

Tabella M

Indennità di rischio (misure mensili in euro)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
Quadri direttivi, 3° Area Professionale e 2° Area Professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	126,62	94,95
b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 85, 3° livello retributivo, 4° alinea)	55,06	41,31
2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 85, 1° livello retributivo, 1° e 6° alinea, 2ª punto	36,38	27,23
* «Addetti» con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.		

Allegato 6 – Preavviso

Tabella N

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 67 lett. a), spetta al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73 oltre all'indennità di mancato preavviso nella seguente misura:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

Tabella O

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alla lett. b) dell'art. 67 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

Tabella P

La cessazione del rapporto di lavoro di cui alla lett. c) dell'art. 67 deve essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

Tabella Q

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro si verifichi per morte del lavoratore, spettano agli aventi diritto, di cui all'art. 2122 del c.c. l'indennità di mancato preavviso nella misura indicata all'art. 67 e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73.

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 90 giorni 135 giorni 180 giorni 190
Quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo e lavoratori appartenenti alla 3ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 65 giorni 80 giorni 110 giorni 120
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 3° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 50 giorni 75 giorni 100 giorni 110
Lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale 1° e 2° livello retributivo	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 35 giorni 65 giorni 90 giorni 100
Lavoratori appartenenti alla 1ª area professionale	Con anzianità non superiore a 5 purché superato il periodo di prova con anzianità da 5 a 10 anni con anzianità da 10 a 20 anni con anzianità oltre i 20 anni	giorni 30 giorni 40 giorni 50 giorni 60

Allegato 7 – Missioni e diarie

Tabella R

Missioni e diarie (valori in lire)

	Q. D. 3° e 4° livello	Q. D. 1° e 2° livello	3ª e 2ª Area profes., 3° livello retributivo	2ª Area prof., 1° e 2° livello retributivo	1ª Area prof.
Abitanti					
Centri fino a 200.000	252.000	171.700	149.700	118.300	111.000
Centri da 200.001 a 500.000	277.200	188.870	164.670	130.130	122.100
Centri da 500.001 a 1.000.000	302.400	206.040	179.640	141.960	133.200
Centri oltre 1.000.000	327.600	223.210	194.610	153.790	144.300

Tabella S

Missioni e diarie (valori in euro)

	Q. D. 3° e 4° livello	Q. D. 1° e 2° livello	3ª e 2ª Area profes., 3° livello retributivo	2ª Area prof., 1° e 2° livello retributivo	1ª Area prof.
Abitanti					
Centri fino a 200.000	130,15	88,68	77,31	61,10	57,33
Centri da 200.001 a 500.000	143,16	97,54	85,04	67,21	63,06
Centri da 500.001 a 1.000.000	156,18	106,41	92,78	73,32	68,79
Centri oltre 1.000.000	169,19	115,28	100,51	79,43	74,52

Allegato 8 – Compensi agli ufficiali della riscossione

Tabella T

Per l'intero debito (sorte ed accessori)						
			sino a L.	25.000	L.	1.000
da	L.	25.001	»	50.000	»	1.500
	»	50.001	»	100.000	»	2.000
	»	100.001	»	250.000	»	2.500
	»	250.001	»	500.000	»	3.000
	»	500.001	»	1.000.000	»	4.000
	»	1.000.001	»	2.500.000	»	4.600
	»	2.500.001	»	5.000.000	»	5.000
	»	5.000.001	»	10.000.000	»	6.000
	»	10.000.001	»	20.000.000	»	6.500
oltre	L.	20.000.000				7.000

Tabella U

Per l'intero debito (sorte ed accessori)						
			sino a €	12,91	€	0,52
da	€	12,91	»	25,82	»	0,77
	»	25,82	»	51,65	»	1,03
	»	51,65	»	129,11	»	1,29
	»	129,11	»	258,23	»	1,55
	»	258,23	»	516,46	»	2,07
	»	516,46	»	1.291,14	»	2,38
	»	1.291,14	»	2.582,29	»	2,58
	»	2.582,29	»	5.164,57	»	3,10
	»	5.164,57	»	10.329,14	»	3,36
oltre	€	10.329,14				3,62

APPENDICI E LETTERE

Appendice 1 **IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI**

Sui tempi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Indicatori di «pre-crisi»

Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di «pre-crisi» – che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto – le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Previdenza del settore

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2002, i lavori di una Commissione paritetica, con l'intento di concluderli entro 90 giorni, per esaminare in sede nazionale la tematica della previdenza complementare, anche con riferimento alla situazione dei lavoratori/lavoratrici assunti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di identificare soluzioni al riguardo.

Assistenza Sanitaria

Le Parti convengono l'istituzione di una Commissione di studio al fine di realizzare, senza oneri aggiuntivi, un sistema a valenza generale che le aziende, d'intesa con gli organismi sindacali, avranno facoltà di utilizzare.

Inquadramento del personale

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2002 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

Commissione nazionale per la sicurezza

Le Parti stipulanti attiveranno quanto prima la Commissione nazionale per la sicurezza prevista ai sensi del d.lgs. n.626/94.

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di una specifica 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».

Contratti d'area

Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica, per «valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti».

Tempi di vita delle città (art. 28, Legge 8 marzo 2000 n. 53)

Le parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informative/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi nell'ambito delle iniziative su «tempi di vita delle città» come disposto dalle vigenti norme in materia.

Legge 8 marzo 2000, n. 53 e T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Le parti stipulanti si incontreranno per esaminare le novità introdotte dalle discipline in oggetto.

Appendice 2 VOLONTARIATO

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

UNIONI DI FATTO

Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti convengono – considerato il carattere non settoriale

della tematica – di seguire con attenzione l’evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell’Unione Europea del 29 maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

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

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

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

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

RISPETTO DELLE CONVINZIONI RELIGIOSE

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

MOBILITÀ NELLE AREE URBANE

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

PROVVIDENZE PER I DISABILI

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 L. 200.000 (€ 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.

OCCUPAZIONE

Le Parti nel caso intervenissero nel settore rilevanti processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano ricadute sul personale, ferme restando, comunque, le previsioni contrattuali e di legge in materia, concordano di costituire un Commissione mista paritetica per l'esame della situazione e la risoluzione dei problemi ad essa connessi.

Appendice 3 ASSEMBLEE DEL PERSONALE

Art. 1

Agli effetti di quanto previsto dall'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee del personale non potranno coincidere con le seguenti giornate di scadenza:

- il 16 di ogni mese;
- gli ultimi due giorni di ogni mese;
- il 30 giugno;
- il 30 novembre;
- il 20 dicembre.

Qualora l'ultimo giorno di scadenza dei versamenti di cui al precedente comma cada in giornata festiva o non lavorativa (sabato), i termini suindicati si intendono automaticamente spostati al primo giorno successivo lavorativo.

Art. 2

Qualora disposizioni legislative modificassero o introducessero nuovi termini di scadenza per i versamenti di imposta, l'Ascotributi e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, si incontreranno per le eventuali modifiche alle date indicate dal precedente articolo.

Impegno delle OO.SS.

In attesa di una revisione della materia le OO.SS. si impegnano ad indire le assemblee del personale con un preavviso di almeno 48 ore; in casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato d'accordo con la Direzione della Concessione.

Appendice 4 RACCOMANDAZIONE

L'ASCOTRIBUTI rivolge una raccomandazione alle Aziende affinché, in caso di ristrutturazioni o nuove costruzioni di sedi adibite a sportelli di riscossione, facciano in modo di adottare misure che facilitino l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

LETTERA DI INTENTI

ASCOTRIBUTI, in relazione alla esigenza manifestata dalle OO.SS. dei lavoratori di favorire forme di previdenza complementare presso le aziende concessionarie e tenuto conto delle disponibilità che deriveranno dalla riduzione del contributo dell'1% dovuto allo speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali per l'assicurazione temporanea di gruppo - in fase di deliberazione presso il Comitato amministratore di detto Fondo e soggetto ad approvazione ministeriale -, dichiara la propria disponibilità sulla destinazione di detta riduzione, secondo le direttive fornite dalla stipulanda regolamentazione contrattuale nazionale, a forme di previdenza complementare aziendale attraverso una contribuzione percentuale, a carico dell'azienda, pari alla differenza tra l'1% e la nuova aliquota che sarà dovuta per l'assicurazione temporanea di gruppo.

Inoltre, sempre nell'intento di favorire lo sviluppo della previdenza complementare, ASCOTRIBUTI recepisce la necessità, emersa nel corso delle trattative sindacali, di mettere in atto ogni iniziativa utile per consentire l'utilizzazione nelle suddette forme di previdenza complementare delle quote di t.f.r. che andranno a maturare in favore dei dipendenti, attraverso una apposita modifica legislativa che preveda la cessazione dell'obbligo contributivo alla gestione di capitale dello Speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali.

LETTERE DELLE OO.SS.

Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sindart

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sindart, stipulanti il contratto 12.12.2001 dichiarano che

intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota, e ciò sia per incontri presso la Vostra Associazione che presso le aziende Vostre associate che le sottoscritte Organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Roma, 12 dicembre 2001

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

CCNL 12 LUGLIO 1995 E 17 LUGLIO 1995 (DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE CASSE DI RISPARMIO)* - ESTRATTO

Art. 8 - Automatismi economici e di carriera - Personale impiegatizio

Fermo quanto stabilito all'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza, in ciascuno dei gradi pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a «sufficiente», anche non consecutive.

A favore del personale appartenente al grado immediatamente inferiore a quello più elevato della categoria impiegati, verrà riconosciuto dopo 10 anni di appartenenza nel grado con note di qualifica anche non consecutive non inferiori a «sufficiente» un assegno di anzianità pari a lire 57.750 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995. Tale assegno assorbe, fino a concorrenza, analoghe corrisposizioni (collegate all'anzianità e/o alla nota di qualifica) sotto qualsiasi forma ed a qualsiasi titolo previsti dai contratti integrativi aziendali in atto al 31 dicembre 1975. Lo stesso assegno sarà inoltre integralmente assorbito in caso di promozione al grado superiore.

Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori a «sufficiente» i tempi di cui ai due comma precedenti saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette note.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato in quattro gradi, ferme restando tutte le modalità e condizioni di cui ai precedenti comma, i passaggi automatici avverranno sulla base dei seguenti tempi:

– primo passaggio, dopo sette anni di permanenza nel grado meno elevato della categoria;

– secondo passaggio, dopo dodici anni di permanenza nel grado immediatamente superiore.

Per i Concessionari presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato su meno di 4 gradi, per quanto riguarda i passaggi automatici di carriera, restano in vigore tutte le modalità, condizioni e tempi previsti dai contratti aziendali integrativi del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

Nei confronti del personale impiegatizio, assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, viene riconosciuto un solo assegno mensile (due nel caso di personale assunto nel grado minimo ex imp. di 2^a categoria) di importo equivalente al trattamento economico corrispondente all'avanzamento automatico di carriera acquisibile ai sensi del primo comma che precede.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dalle Disposizioni particolari, questi ultimi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'indennità di grado del vice capo ufficio e quella del capo reparto oltrechè dell'importo di cui al secondo comma del presente articolo delle Disposizioni particolari qualora fosse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati – ex impiegati di 2^a categoria) non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non sia previsto il grado di capo reparto, per il personale assunto nel grado superiore al minimo, l'assegno mensile di cui sopra, è di importo pari all'indennità di grado spettante al capo reparto; il medesimo importo sarà corrisposto a titolo di secondo beneficio, anche agli impiegati assunti nel grado minimo ex impiegati di 2^a categoria.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Art. 9 - Automatismi economici - Subalterni

Fermo quanto stabilito all'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria subalterni, ivi compreso il capo commesso ed il vice capo commesso (o altre qualifiche aziendali) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui in appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria subalterni sarà riconosciuto un assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria subalterni verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a lire 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a «sufficiente». Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti *a)* e *b)* verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a «sufficiente»;

d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici economici e/o di carriera;

e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;

f) a far tempo dal 1° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dal Concessionario per promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a vice capo commesso ed a capo commesso;

g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, C.C.N.L. 24 giugno 1974, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso C.C.N.L. 24 giugno 1974, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà di nessuno degli automatismi previsti dal presente articolo;

h) presso i Concessionari che con il contratto aziendale integrativo del C.C.N.L. 29 luglio 1971 hanno concesso analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corresponsioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

i) i benefici economici automatici non competono in caso di promozione alla categoria impiegati, conservandosi l'eventuale differenza sotto la forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari o di carriera;

j) i benefici economici non sono cumulabili con eventuali automatismi di carriera o economici aziendali esistenti;

k) nei Concessionari presso i quali l'ordinamento organico del personale subalterno è articolato in un numero di gradi superiore a quattro, si applicano i benefici automatici (di carriera e/o economici) già definiti in forza delle disposizioni previste dai contratti integrativi aziendali in atto alla data del 31 dicembre 1975, anche per quanto riguarda l'identificazione dei gradi cui competono.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali non sia stata esercitata la revoca dell'opzione di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 12 luglio 1991.

Per il personale subalterno assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. *a)* e *b)* questi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal 1° comma lett. *b)*.

Presso le aziende ove, per il personale subalterno siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste all'art. 8 che precede per il personale di nuova assunzione.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Art. 10 - Automatismi economici - Ausiliari

Fermo quanto previsto dall'art. 117 del presente C.C.N.L., per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria un assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a L. 33.000 per 14 mensilità (L. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a «sufficiente». Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti *a)* e *b)* verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a «sufficiente».

Detti assegni non competono in casi di promozione alla categoria del personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva la norma di cui alla lett. *g)* dell'art. 6 del C.C.N.L. 24 giugno 1974.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 119 del C.C.N.L. 9 settembre 1976.

Per il personale ausiliario assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal 1° comma, lett. *a)* e *b)* questi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal 1° comma, lett. *b)*.

Presso le aziende ove per il personale ausiliario, siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste all'art. 8 che precede per il personale di nuova assunzione.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del C.C.N.L. 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Parte economica (*) - Estratto TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 - Retribuzione

Per retribuzione si intende:

- lo stipendio;
- l'indennità di funzione;
- la mensilità natalizia;
- l'indennità di rappresentanza;

- ogni altro emolumento di carattere continuativo e di ammontare determinato (compresi gli eventuali compensi percentuali) che non abbia natura di rimborso spese, escluse la indennità di rischio e gli assegni familiari.

La retribuzione è pagata in via mensile posticipata non oltre l'ultimo giorno di ciascun mese, a mezzo di ruoli-paga o buste paga o documenti equipollenti dai quali chiaramente risultano gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Le indennità di rischio sono considerate utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

C.C.N.L. 12 luglio 1995 (*) - Estratto Automatismi

Art. 119

Le Parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inquadramenti nel settore della riscossione dei tributi viene a modificarsi la disciplina prevista dal Contratto Nazionale 12 luglio 1991 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonché quant'altro stabilito in materia dal predetto Contratto Nazionale:

(*) Articoli richiamati nel CCNL 12 dicembre 2001.

- A) al personale interessato, in servizio alla data del 12 luglio 1995, viene riconosciuto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art. 114, lett. a), b) e c) del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 - il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo.
- Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.
- L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso «secondo automatismo» previsti dalla normativa aziendale in atto.
- Per il personale in questione restano valide le previsioni dell'art.123;
- B) nei confronti del personale interessato, assunto successivamente al 12 luglio 1995, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due «automatismi» previsti dalla precedente lett. A).

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. 12 luglio 1991, questi ultimi manterranno le scadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 123 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del «secondo automatismo» non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 12 luglio 1995 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

- C) Per il personale interessato assunto dopo il 12 luglio 1995, nei casi di cui alle lettere *d)*, *e)*, *f)* e *g)* dell'art. 114 del Contratto Nazionale 12 luglio 1991, (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 12 luglio 1995, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.

Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 123 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 12 luglio 1995.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del Contratto Nazionale 12 luglio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco della vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

- a) 2^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;
- b) 2^a area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L.55.000;
- c) 1^a area professionale: L. 24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente – nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 120 – all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

Chiarimenti a verbale

Le Parti stipulanti chiariscono che:

1. quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3° comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le Parti in sede aziendale;

2. gli «assegni mensili» sostitutivi degli automatismi di carriera

mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);

3. ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale - per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto - la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.

Nota di collegamento: La previsione di cui all'art. 119 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le corrispondenti disposizioni contenute negli articoli da 8 a 10 delle Disposizioni particolari.

Art. 120

Gli automatismi previsti dall'articolo che precede non possono essere superiori, nell'arco del rapporto di lavoro, al numero ivi stabilito. A tal fine si considera alla stregua di un automatismo ai sensi dell'art. 119 e, conseguentemente, di questo sostitutivo ad ogni effetto:

– il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purchè almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;

– ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'Azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);

– ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;

– l'inquadramento nella qualifica di «commesso» del lavoratore che, alla data di stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 settembre 1976, e 10 gennaio 1978, rivestiva la qualifica di commesso di 2^a.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:

- relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;
- relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonchè – per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione dei corrispondenti C.C.N.L. 9 settembre 1976 e 10 gennaio 1978 – il passaggio da commesso di 2^a a commesso di 1^a;
- relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica - con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia - purchè comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.

Art. 121

Ai fini del conseguimento degli automatismi di cui all'art. 119, il lavoratore deve aver riportato per gli ultimi tre anni classifiche non inferiori a quella di «normale».

Dal computo dell'anzianità valida ai fini degli automatismi in parola restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

Gli effetti degli automatismi suddetti decorrono dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturino i relativi requisiti.

Art. 122

Le progressioni di carriera conseguenti agli automatismi attribuiti, a far tempo dal 1° gennaio 1973, per effetto di contratti collettivi nazionali o integrativi aziendali, non comportano, di per sè, modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento gerarchico aziendale.

Il lavoratore può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti espletabili in base all'inquadramento originario, sia in quelli espletabili in base ai successivi inquadramenti progressivamente conseguiti per effetto degli automatismi stessi.

Art. 123

I lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale, in servizio alla data del 12 luglio 1995, che abbiano maturato 10 anni di anzianità nel rispettivo livello, hanno diritto ad un assegno mensile per anzianità, dal 1° gennaio 1995, di L. 38.500 ove ricorrano le seguenti condizioni:

- per l'appartenente al 2° livello, che abbia conseguito tale inquadramento

per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120 e non abbia comunque diritto ad ulteriori automatismi;

– per l'appartenente al 3° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 119 e 120, ovvero abbia conseguito tale inquadramento per iniziativa dell'Azienda prima del 1° gennaio 1975, o infine non abbia beneficiato di alcuno degli automatismi o avanzamenti sostitutivi predetti.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini di detto assegno restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

L'assegno compete dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

L'assegno mensile resta assorbito ai sensi dell'art. 23, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente all'inquadramento, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

Nota di collegamento: La previsione di cui all'art. 123 non trova applicazione presso le Concessioni gestite da Casse di Risparmio in forma diretta per le quali si applicano le previsioni di cui all'art. 8 delle Disposizioni particolari.

ACCORDI E VERBALI
SUCCESSIVI ALLA STIPULAZIONE
DEL CCNL 12 DICEMBRE 2001

ACCORDO BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 8.1.2003, in Roma

tra

– l'Associazione Nazionale fra i concessionari del servizio nazionale di riscossione dei tributi

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI);
- la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (FALCRI);
- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA-CISL);
- la Federazione Italiana Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL);
- il Sindacato Nazionale per il Personale Direttivo delle aziende concessionarie della riscossione tributaria (SINDART);
- la UIL Credito e Assicurazioni (UIL C.A.);

premesso che:

- il ccnl 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle Aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi è scaduto il 31 dicembre 2001.
- il predetto contratto è stato caratterizzato da importanti innovazioni normative, che hanno determinato, in taluni casi, difficoltà di interpretazione e conseguenti problemi applicativi, in particolare per la disciplina dei quadri direttivi e della banca delle ore;
- nell'ambito degli impegni tra le Parti, si era convenuto di affrontare alcuni importanti temi che finora non è stato possibile definire;
- il sistema di relazioni sindacali, motore del complessivo disegno contrattuale, va rafforzato; a tal fine le Parti condividono di ridefinire un nuovo protocollo sulle prospettive del settore, che costituisca la comune base di riferimento per realizzare uno sviluppo delle aziende concessionarie socialmente sostenibile e compatibile;
- le Parti si danno atto che intendono rinnovare il contratto collettivo nazionale seguendo un percorso definito, ferme restando le decorrenze e le scadenze del prossimo CCNL;
- le Parti intendono rinnovare, con il presente accordo, la parte economica del

contratto collettivo nazionale 12 dicembre 2001, nel rispetto del Protocollo 23 luglio 1993,

si conviene:

1. Gli incrementi retributivi per il biennio 2002-2003, salvo quanto previsto dal successivo punto 2, si applicheranno secondo le seguenti percentuali sulle tabelle, sugli assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare, sulla voce «ex premio di rendimento» per la quota che in origine era variabile e sulle indennità riportate nella tabella allegata al presente accordo:

- 1,8% dal 1° marzo 2002;
- 0,8% dal 1° giugno 2002;
- 1,2% dal 1° novembre 2002;
- 0,8% dal 1° febbraio 2003;
- 0,8% dal 1° agosto 2003.

2. A totale copertura del periodo intercorrente tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 2002 gli incrementi percentuali sopra indicati vengono corrisposti sotto forma di UNA TANTUM nelle misure stabilite dalla sottoriportata tabella.

UNA TANTUM dal 1° marzo al 31 dicembre 2002

<i>Livelli retributivi</i>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	947,09	24,45	3,67
QD 3° Livello	794,51	24,45	3,67
QD 2° Livello	703,39	10,68	2,04
QD 1° Livello	661,42	10,68	2,04
3 ^a Area P 4° Livello	586,47	10,68	2,04
3 ^a Area P 3° Livello	545,71	10,68	2,04
3 ^a Area P 2° Livello	517,20	10,68	2,04
3 ^a Area P 1° Livello	488,72	10,68	2,04
2 ^a Area P 3° Livello	460,19	9,16	1,74
2 ^a Area P 2° Livello	447,99	7,48	1,41
2 ^a Area P 1° Livello	435,74	7,48	1,41
Livello unico + g. nott.	414,74	5,44	1,02
Livello unico	407,26	5,16	1,02

Detta UNA TANTUM verrà azionalmente integrata applicando le percentuali di incremento sugli assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare e sulla voce «ex premio di rendimento» per la quota che in origine era variabile.

La determinazione della misura dell'erogazione UNA TANTUM va effettuata con riferimento all'inquadramento di ciascun interessato alla data del 31 dicembre 2002.

Gli importi UNA TANTUM così determinati:

- vanno computati pro-quota in relazione all'eventuale minore servizio retribuito nel periodo predetto;
- vanno sterilizzati ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;

- non sono computati ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o previdenza aziendali esclusivi, esonerativi o integrativi dell’A.G.O., salvo diverse disposizioni di Statuto o di Regolamento disciplinanti i trattamenti stessi.

3. Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° marzo 2002 e la data di stipulazione del presente accordo, gli effetti economici relativi a detto periodo (corresponsione UNA TANTUM e aumenti retributivi) si applicano al personale 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. Si conviene altresì:

- a) di avviare un confronto sulle principali linee evolutive del sistema della riscossione dei tributi, al fine di individuare in un apposito Protocollo comuni impegni ed obiettivi, coerenti con uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- b) di esaminare, con l’intento di risolvere con una interpretazione congiunta, i problemi applicativi relativi al ccnl 12 dicembre 2001, riferiti a:
 - quadri direttivi – prestazione lavorativa (autogestione, autocertificazione, remunerazione) – ruoli chiave – verifica applicazione procedure;
 - formazione, sviluppo professionale, sistema di valutazione; ruolo e prospettive del costituendo organismo per la formazione di cui all’art. 57 del ccnl 12 dicembre 2001;
 - banca delle ore – effettiva esigibilità;
- c) di procedere, secondo quanto previsto dal Protocollo in calce al ccnl 12 dicembre 2001, alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali, ferma l’esigenza di un ridimensionamento dei connessi oneri sulle aziende, esaminando – in tale ambito – la possibilità di aderire a quanto verrà convenuto nel settore del credito, tenendo conto dell’evoluzione organizzativa del sistema della riscossione dei tributi;
- d) di ricercare soluzioni condivise sulle materie individuate dall’appendice 1 del predetto ccnl e degli artt. 3, 4, e 22 e della norma transitoria in calce all’art. 26:
 - previdenza e assistenza;
 - azionariato dei dipendenti;
 - Commissione Nazionale per la Sicurezza;
 - inquadramento del personale;
 - legge 8 marzo 2000, n. 53 e Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
 - lavoro a tempo parziale;
 - inquadramenti presso i servizi di elaborazione dati;
 - indicatori di «pre-crisi»;
 - contratti complementari;
 - contratti di apprendistato.

Le parti esamineranno altresì le problematiche connesse all'applicazione della normativa contrattuale nazionale sul sistema incentivante.

Le parti stipulanti convengono che i temi identificati nelle quattro aree di confronto saranno definiti entro e non oltre il 31 dicembre 2003.

A tal fine si impegnano a monitorare costantemente l'andamento complessivo del lavoro svolto e a rendersi disponibili per una proficua ed intensa fase di definizione di quanto richiamato nel presente accordo.

Ai sensi dell'art. 22 del ccnl 12 dicembre 2001 resta comune impegno delle Parti stipulanti operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale nazionale.

Allegati

<i>dal 1° gennaio 2003</i>			
	importi mensili		
<i>Livelli retributivi</i>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.277,39	84,62	12,69
QD 3° Livello	2.749,30	84,62	12,69
QD 2° Livello	2.434,03	36,89	7,09
QD 1° Livello	2.288,90	36,89	7,09
3 ^a Area P 4° Livello	2.029,39	36,89	7,09
3 ^a Area P 3° Livello	1.888,46	36,89	7,09
3 ^a Area P 2° Livello	1.789,80	36,89	7,09
3 ^a Area P 1° Livello	1.691,15	36,89	7,09
2 ^a Area P 3° Livello	1.592,50	31,58	6,07
2 ^a Area P 2° Livello	1.550,22	25,82	4,96
2 ^a Area P 1° Livello	1.507,94	25,82	4,96
Livello unico + g.nott.	1.435,22	18,79	3,61
Livello unico	1.409,29	17,85	3,44

<i>dal 1° febbraio 2003</i>			
	importi mensili		
<i>Livelli retributivi</i>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.303,61	85,30	12,79
QD 3° Livello	2.771,29	85,30	12,79
QD 2° Livello	2.453,50	37,18	7,15
QD 1° Livello	2.307,21	37,18	7,15
3 ^a Area P 4° Livello	2.045,62	37,18	7,15
3 ^a Area P 3° Livello	1.903,56	37,18	7,15
3 ^a Area P 2° Livello	1.804,12	37,18	7,15
3 ^a Area P 1° Livello	1.704,68	37,18	7,15
2 ^a Area P 3° Livello	1.605,24	31,83	6,12
2 ^a Area P 2° Livello	1.562,62	26,02	5,00
2 ^a Area P 1° Livello	1.520,01	26,02	5,00
Livello unico + g.nott.	1.446,70	18,94	3,64
Livello unico	1.420,57	17,99	3,46

dal 1° agosto 2003

importi mensili

<i>Livelli retributivi</i>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.330,04	85,98	12,89
QD 3° Livello	2.793,46	85,98	12,89
QD 2° Livello	2.473,13	37,48	7,21
QD 1° Livello	2.325,66	37,48	7,21
3ª Area P 4° Livello	2.061,99	37,48	7,21
3ª Area P 3° Livello	1.918,79	37,48	7,21
3ª Area P 2° Livello	1.818,55	37,48	7,21
3ª Area P 1° Livello	1.718,32	37,48	7,21
2ª Area P 3° Livello	1.618,08	32,09	6,17
2ª Area P 2° Livello	1.575,12	26,23	5,04
2ª Area P 1° Livello	1.532,17	26,23	5,04
Livello unico + g.nott.	1.458,28	19,09	3,67
Livello unico	1.431,93	18,14	3,49

Indennità e compensi vari

Aree professionali e quadri direttivi 01/01/03	01/02/03	01/08/03	
– lavori in locali sotterranei	45,27	45,63	45,99
– turno notturno	30,19	30,44	30,68
Quadri direttivi			
– per intervento (3° e 4° livello)	60,36	60,85	61,33
– giornata di reperibilità (1° e 2° livello) (•)	30,19	30,44	30,68
Aree professionali			
– turno diurno	4,24	4,27	4,30
– indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,62	3,65	3,68
– giornata di reperibilità (•)	30,19	30,44	30,68
– per intervento	18,13	18,27	18,42
2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)			
– pernottamento	18,13	18,27	18,42
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,13	24,33	24,52
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,48	14,60	14,71
– custodia diurna nella giornata di sabato	48,27	48,65	49,04
1ª area professionale			
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,48	14,60	14,71
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,06	9,14	9,21
– pernottamento semplice	10,57	10,65	10,74
(*) Con un minimo di:	13,73	13,84	13,95

Missioni e diarie (dal 1° gennaio 2003)

	Q.D. 3° e 4° livello	Q.D. 1° e 2° livello	3ª area prof. e 2ª area prof. 3° livello retributivo	2ª area prof., 1° e 2° livello retributivo	1ª area prof.
Centri fino a 200.000 ab.	133,66	91,07	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000 abitanti	147,03	100,17	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000 di abitanti	160,40	109,28	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000 di abitanti	173,76	118,39	103,22	81,57	76,53

VERBALE DI RIUNIONE SOTTOSCRITTO A ROMA IL 5 MARZO 2003 TRA ASCOTRIBUTI ED I SINDACATI SU PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI E BANCA DELLE ORE

Il giorno 5 marzo 2003, in Roma

l'ASCOTRIBUTI

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.);
- la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (F.A.L.C.R.I.);
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (F.I.B.A. – C.I.S.L.);
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C. – C.G.I.L.);
- la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uil.C.A.);
- il Sindacato Nazionale per il Personale Direttivo delle aziende concessionarie della riscossione tributaria (SINDART);

hanno esaminato con l'intento di risolvere con una interpretazione congiunta, i problemi applicativi relativi al ccnl 12 dicembre 2001, riferiti a:

- prestazione lavorativa dei quadri direttivi;
- banca delle ore delle 3 aree professionali.

In tale occasione, le Parti nazionali – nel riconfermare l'importanza degli istituti in parola ai fini del completo conseguimento degli obiettivi generali del contratto nazionale – ne hanno ulteriormente approfondito la disamina alla luce dell'esperienza applicativa maturata nel settore.

In esito a tale esame, le Parti nazionali hanno convenuto su talune modalità operative sottese alla migliore applicazione delle norme.

Le Parti nazionali stesse si sono date atto che le norme contenute nel ccnl 12 dicembre 2001 che regolano le predette materie non sono in alcun modo modificate.

Anche a tal fine, le Parti medesime convengono di procedere ad una verifica, con cadenza annuale, sull'applicazione delle norme esposte, anche definendo strumenti comuni di monitoraggio.

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 79 del ccnl 12 dicembre 2001, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa – intesa anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i «tempi» della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'azienda – e condividono le seguenti modalità operative per l'applicazione di tale principio.

Una corretta applicazione della disciplina del contratto nazionale non può prescindere dalla sussistenza dei seguenti fattori:

- porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a sportelli) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- adottare e rendere noti, con trasparenza, i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione conseguente alle prestazioni «aggiuntive» dei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo, svolte in misura eccedente significativamente l'orario di riferimento, non «autogestite» e «rappresentate» – con cadenza di massima annuale – dall'interessato all'azienda che ne valuta la congruità. Il riconoscimento dell'apposita erogazione avverrà di massima alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale;
- valutare la possibilità di corrispondere effettivamente un'apposita erogazione ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Banca delle ore

L'art. 100 del ccnl 12 dicembre 2001 individua, fra l'altro, il meccanismo per il recupero di quanto confluito nella banca delle ore a diverso titolo (prestazioni aggiuntive espletate e 23 ore annue di riduzione di orario).

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai previsti criteri di recupero e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le aziende solleciteranno ove non vi abbiano già provveduto, la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine ultimo di fruizione. In questa fase, tale programmazione potrà eccezionalmente riguardare anche il periodo pregresso;
- procedere: aziendalmente, ai sensi dell'art. 19, ultimo comma, del ccnl 12 dicembre 2001, ad una verifica dell'effettiva funzionalità della banca delle ore, e ad una valutazione sulla necessità di prolungare il termine «nazionale» di 10 mesi, laddove il mancato recupero sia dipeso da ragioni tecniche, organizzative o produttive aziendali.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi «a recupero» dovrà tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

VERBALE INTERPRETATIVO

Il giorno 5 marzo 2003, in Roma

tra

l'Ascotributi

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi);
- la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (Falcri);
- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba-Cisl);
- la Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil);
- la Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.);
- il Sindart (Sindacato Nazionale per il Personale Direttivo delle aziende concessionarie della riscossione tributaria;

premesso che

- l'art. 55 del C.C.N.L. 12 dicembre 2001 individua due possibili sistemi di calcolo del periodo di comporto per malattia («secco» e «per sommatoria») differenziati per anzianità di servizio;
- lo stesso art. 55 prevede, inoltre, la possibilità per il lavoratore di essere collocato in aspettativa alle condizioni stabilite;
- la norma in questione precisa, altresì, che «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».

si è chiarito quanto segue

- sulla base di quanto descritto in premessa, la garanzia minima prevista dal citato R.D.L. per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dall'art. 55 citato.
- 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 CCNL).

Esempi a verbale

1. Un lavoratore che, ai sensi della Tabella di cui al 3° comma dell'art. 55 cit., ha diritto ad 8 mesi di comporto 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 comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad un 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 lavoratore che, ai sensi della Tabella di cui al 3° comma dell'art. 55 citato, ha diritto a 14 mesi di comporto 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 comporto 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%.

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 5 marzo 2003, in Roma

l'ASCOTRIBUTI

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.);
- la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (F.A.L.C.R.I.);
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (F.I.B.A. - C.I.S.L.);
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C. - C.G.I.L.);
- la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uil.C.A.);
- il Sindacato Nazionale per il Personale Direttivo delle aziende concessionarie della riscossione tributaria (SINDART);

dopo un'approfondita valutazione della materia concernente i criteri e le modalità di partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali, convengono di inserire nel testo dell'art. 21 del C.C.N.L. 12 dicembre 2001, dopo il comma 3, un quarto comma contenente la seguente previsione: «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 C.C.N.L. 12 luglio 1995.» (1)

(1) **Art. 153 del C.C.N.L. 12 luglio 1995** «limitatamente alla presente tornata di contrattazione aziendale, per quanto concerne le delegazioni sindacali abilitate si applicherà l'art. 156 del C.C.N.L. 12 luglio 1991.

Art. 156 del C.C.N.L. 12 luglio 1991 «i contratti integrativi aziendali intervengono tra i concessionari - che possono a tal fine richiedere l'assistenza dell'Ascotributi - e apposite delegazioni sindacali costituite, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. 12 luglio 1991, da dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'Organizzazione stessa, in numero non superiore a due».

CIRCOLARE ILLUSTRATIVA ASCOTRIBUTI CONCORDATA FRA LE PARTI IL 5 MARZO 2003

Segnaliamo alcuni chiarimenti applicativi relativi al Contratto collettivo nazionale di lavoro 12 dicembre 2001 per i quadri direttivi e le aree professionali intervenuti fra Ascotributi e le OO.SS. in data 5 marzo 2003.

Occupazione (art. 18)

Nell'ambito della procedura contrattuale di cui all'art. 18 del CCNL, ai fini della ricerca di soluzioni alternative al licenziamento collettivo, è utile rammentare che la possibilità di assegnare ai lavoratori mansioni diverse da quelle precedentemente espletate, anche in deroga all'art. 2103 c.c., è realizzabile unicamente nell'ambito della procedura ex lege n. 223 del 1991.

Intese aziendali sugli inquadramenti (art. 21)

Le Parti hanno provveduto, in data 5 marzo 2003 alla sottoscrizione di un accordo sindacale (che si provvede ad allegare – All. 1) con il quale si è disposto l'inserimento, nell'ambito dell'art. 21 del C.C.N.L. 12 dicembre 2001, dopo il comma 3, di un 4° comma in base al quale, facendo riferimento alla previgente normativa contrattuale in materia (art. 153 del C.C.N.L. 12 luglio 1991) si è stabilito che «i contratti integrativi aziendali intervengono tra i concessionari – che possono a tal fine richiedere l'assistenza dell'Ascotributi – e apposite delegazioni sindacali costituite, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. 12 luglio 1991, da dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'Organizzazione stessa, in numero non superiore a due».

Va, a tale proposito, rilevato che analoga previsione risulta essere presente nella normativa contrattuale nazionale del collaterale settore del credito.

Nell'articolo in oggetto, inoltre, al penultimo comma, si fa riferimento alle intese aziendali in materia di inquadramenti che vengono inserite nei contratti integrativi aziendali nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia: ci si riferisce, ovviamente, a quanto disposto agli artt. 74 (Parte speciale – quadri direttivi) e 83 (Parte speciale – aree professionali).

Rapporti tra contratto collettivo nazionale di lavoro e normativa aziendale (art. 22)

Il 1° comma dell'art. 22 va interpretato nel senso che si intendono in atto quelle normative eventualmente contenute in regolamentazioni collettive aziendali che non siano state oggettivamente sostituite, in quanto incompatibili, da corrispondenti norme concordate il 12 dicembre 2001.

Tale mantenimento, tuttavia, non determina l'ampliamento del numero delle

materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale che restano, in ogni caso, esclusivamente quelle demandate dall'art. 21 del C.C.N.L.

Peraltro, le Parti aziendali hanno facoltà, d'intesa fra loro, di procedere, ove necessario, alle opportune armonizzazioni con la predetta disciplina contrattuale.

Reperibilità (art. 32)

Le Parti nazionali hanno chiarito che sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali che, alla data di completamento della redazione del testo coordinato (6 novembre 2002), disciplinano il trattamento di reperibilità per i funzionari dipendenti dalle aziende concessionarie che applicano le disposizioni particolari per le Casse di Risparmio.

Tredicesima mensilità (art. 40)

Le Parti nazionali si sono date atto che rientrano nel computo della tredicesima (gratificazione di Natale) anche le voci aziendali qualora erogate per 13 mensilità.

Festività e semifestività (art. 51)

Nei confronti dei turnisti che operano in giornata semifestiva si applica, se si tratta di appartenenti alle 3 aree professionali, l'art. 101 del C.C.N.L. che stabilisce i limiti orari della prestazione di lavoro ordinaria e i compensi spettanti per le prestazioni eccedenti l'orario normale. Ai lavoratori chiamati ad espletare la loro attività nel giorno di San Pietro e Paolo (festivo per il Comune di Roma), si applica il trattamento contrattuale previsto per i giorni festivi infrasettimanali (sempreché, ovviamente, non vi sia coincidenza con la domenica).

Aspettativa (art. 54)

Nella concessione dei congedi e delle aspettative previste dalla norma in oggetto, le aziende terranno conto del mutato quadro legislativo di riferimento, nel cui ambito sono stati già previsti specifici diritti per i lavoratori in materia.

Malattie e infortuni (art. 55)

Il 5 marzo 2003, Ascotributi e Sindacati hanno sottoscritto l'allegato verbale interpretativo (All. 2), della previsione contrattuale in oggetto.

In tale verbale si è chiarito come la previsione di cui al comma 4 dell'art. 55 – secondo la quale «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» (1), deve essere intesa nel senso che la garanzia minima prevista dal citato R.D.L. per l'ultimo periodo di malattia si riferisce, ovviamente, al solo comparto per sommatoria ora disciplinato dal C.C.N.L. e, in tale ambito, riguarda unicamente il trattamento economico da riservare al lavoratore, senza alcun prolungamento del complessivo

(1) L'art. 6 del citato R.D.L. individua, da un lato, i periodi, differenziati per anzianità, per i quali il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto al lavoratore assente per malattia, dall'altro, i trattamenti da riservare al lavoratore stesso:

- 3 mesi se questi abbia una anzianità di servizio non superiore ai 10 anni con retribuzione piena per il primo mese ed al 50% per i 2 successivi;
- 6 mesi se questi abbia una anzianità di servizio superiore ai 10 anni con retribuzione piena per i primi 2 mesi ed al 50% per i 4 successivi.

periodo di conservazione del posto (comporto per malattia e aspettativa) previsto dall'art. 55 in esame.

Il verbale interpretativo è corredato da due esempi a verbale che chiariscono ulteriormente l'applicazione della norma.

In considerazione della nuova disciplina in tema di comporto per malattia, Ascotributi ha assunto l'impegno nei confronti delle Organizzazioni sindacali, di sensibilizzare gli associati circa l'opportunità che le aziende segnalino ai lavoratori interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, ai fini dell'esercizio della facoltà di essere collocati in aspettativa non retribuita.

Inoltre, sempre in considerazione delle innovazioni introdotte in materia, Ascotributi raccomanda alle aziende – nella fase di prima applicazione – di esaminare con il massimo spirito di comprensione quelle situazioni nelle quali la nuova disciplina del comporto determini situazioni di sfavore rispetto a quella pregressa.

Maternità (art. 56)

Si coglie l'occasione per rammentare che l'art. 20 del Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 dispone che «non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a) dell'art.5 della legge, o da puerperio».

Missioni a corto raggio (art. 58)

Ai sensi dell'art. 58, 9° comma, si configura come missione a «corto raggio» quella nella quale la distanza fra la località di missione e residenza (abitua dimora) del lavoratore non supera i 25 Km: in via equitativa le Parti hanno chiarito che non si configura la fattispecie del «corto raggio» nell'ipotesi in cui il dipendente in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località, ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre 25 Km dalla residenza (abitua dimora) del dipendente stesso.

Scatti di anzianità – Assegno ex intesa (art. 77)

In merito ai criteri applicativi del passaggio al 4° livello dei quadri direttivi di lavoratori provenienti dai livelli inferiori al 2°, si evidenzia come in tali casi la volontà delle Parti sia quella di garantire al lavoratore promosso direttamente da livelli inferiori, il medesimo risultato finale (una differenza di retribuzione pari ad almeno tre milioni di lire pari a € 1549,37) che avrebbe conseguito qualora avesse effettuato tutti i passaggi intermedi.

Ai fini della determinazione dell'assegno ex intesa di cui al 4° comma dell'art. 77, sono da considerare utili eventuali trattamenti aziendali a carattere collettivo che abbiano effettiva natura retributiva e siano a carattere continuativo (esclusi, ad esempio, ticket pasto, premi aziendali, trattamenti intuitu personae).

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi (art. 79)

Qualora un quadro direttivo sia addetto ad unità operativa che opera in turno, l'orario di riferimento cui commisurare, di massima, la prestazione ordinaria dell'interessato, è di 36 ore.

Piazza d'origine (artt. 80 e 108)

Ai fini dell'applicazione dell'ultimo comma dell'art. 80 e del penultimo comma dell'art. 108, le Parti si sono date atto che per piazza d'origine si intende la prima sede di lavoro del dipendente.

Ai fini dell'applicazione della norma in questione le aziende sono comunque invitate ad una gestione equilibrata che tenga conto di situazioni particolari quali, ad esempio, il lungo tempo trascorso dalla prima assegnazione.

Sostituzione (art. 91)

In relazione ai casi di sostituzione di lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri direttivi da parte di dipendenti inquadrati nelle aree professionali, resta fermo che questi ultimi, conformemente all'art. 2103 c.c., hanno diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente all'attività svolta nonché all'applicazione del regime di «prestazione lavorativa» in luogo dell'orario di lavoro: conseguentemente, non troverà applicazione quanto previsto dal contratto nazionale in tema di banca delle ore o compenso per lavoro straordinario.

Ascotributi ha preso l'impegno nei confronti delle Organizzazioni sindacali di sensibilizzare le aziende affinché pongano in essere tutte le misure organizzative idonee a rendere effettivo il diritto dei sostituti a recuperare le eventuali prestazioni eccedenti secondo criteri di autogestione propri della categoria dei quadri direttivi.

In mancanza, le aziende dovranno valutare le singole situazioni ai fini della corresponsione dell'apposita erogazione ai sensi del 3° comma dell'art. 79 del contratto nazionale.

Ferie e orario multiperiodale (art. 99)

Ai fini dell'utilizzo delle ferie per i lavoratori che effettuano l'orario multiperiodale, su richiesta delle OO.SS., è stato assunto l'impegno di invitare le aziende a permettere ai lavoratori interessati, ferme le norme generali in materia, di consentire – in una gestione equilibrata – la fruizione di periodi di ferie anche nei periodi «di maggior lavoro» dell'anno.

• • •

Le Parti in data 5 marzo 2003, hanno inoltre provveduto a sottoscrivere un verbale di riunione (All. 3), in tema di prestazione lavorativa dei quadri direttivi e di banca delle ore per le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) (artt. 79 e 100 del C.C.N.L. 12 dicembre 2001).

In particolare, nel verbale in oggetto le Parti nazionali, considerata l'estrema rilevanza degli istituti contrattuali in questione ai fini del conseguimento degli

obiettivi generali del contratto nazionale, hanno compiuto l'approfondimento degli stessi anche alla luce delle esperienze applicative maturate nel settore, per addivenire ad una interpretazione congiunta.

In esito a tale esame, si sono convenute talune modalità operative volte a favorire una coerente applicazione delle norme contrattuali, fermo restando che le disposizioni contenute nel C.C.N.L. 12 dicembre 2001 che regolano le predette materie non risultano in alcun modo modificate.

Nel rinviare per un esame più approfondito dei contenuti dell'intesa all'allegato testo, si ritiene qui opportuno segnalarne alcuni aspetti.

In particolare, nell'ambito dell'autogestione della prestazione lavorativa del quadro direttivo (art. 79 del C.C.N.L. 12 dicembre 2001), si evidenzia che l'accordo in parola ha sottolineato la necessità di:

- porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a sportelli) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- valutare la possibilità di corrispondere effettivamente un'apposita erogazione ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Relativamente invece all'art. 100 del C.C.N.L. il quale individua, fra l'altro, il meccanismo per il recupero di quanto confluito nella banca delle ore a diverso titolo (prestazioni aggiuntive espletate e 23 ore annue di riduzione di orario), l'accordo in parola ribadisce la necessità di attenersi rigorosamente ai previsti criteri di recupero e, a tal fine, ritiene imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali.

ACCORDO SINDACALE

per la istituzione di un «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112»

(Alla data di stampa del CCNL il presente accordo è ancora in fase di trasformazione in provvedimento legislativo. Il testo dello stesso potrebbe, pertanto, subire modifiche).

Il 12 dicembre 2001 in Roma

tra

L'Ascotributi (Associazione Nazionale fra i concessionari del servizio nazionale di riscossione dei tributi)

e

FABI
FALCRI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
SINDART

premesso che

- l'articolo 63, comma 7, del Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112, in attuazione della delega di cui all'articolo 1, lettera q), punto 2, della legge 28 settembre 1997, n. 337, prevede che la realizzazione di misure di sostegno del reddito e dell'occupazione, ivi compresa l'attività di formazione, mirate a fronteggiare processi di ristrutturazione aziendale, per il personale delle società concessionarie della riscossione,
- dell'associazione nazionale di categoria e del consorzio nazionale obbligatorio tra i concessionari del servizio di riscossione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 gennaio 1988, n. 44, è attuata ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, secondo le modalità del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, 27 novembre 1997, n. 477;
- il punto 3) dell'articolo 1, comma 1, lettera q) della citata legge delega n. 337/1998 ha previsto l'utilizzazione, previo accordo delle parti, dell'avanzo patrimoniale, al netto delle riserve legali esistenti al 31 dicembre 1998, del

- Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377;
- l'articolo 81 della legge 21 novembre 2000, n. 342, ha previsto che, nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale conseguenti all'applicazione dei decreti legislativi di attuazione della legge 28 settembre 1998, n. 337, l'avanzo patrimoniale, al netto delle riserve legali, esistente alla data del 31 dicembre 1998, del Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni, è utilizzato in modo frazionato per un periodo non inferiore a sei anni a decorrere dal 1° gennaio 2001 con le modalità stabilite, previo accordo tra le parti, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con il Ministro delle finanze;
 - in data 13 Novembre 2002 è stato emanato il decreto interministeriale di cui al precedente alinea, con il quale si dispone che l'avanzo patrimoniale, al netto delle riserve legali, esistenti alla data del 31 dicembre 1998, del Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni, pari a 1.137.642 milioni di lire, corrispondenti a 587.543.059,59 euro, è utilizzato per il finanziamento delle prestazioni a carico del «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al decreto legislativo 13 aprile 1999, n. 112», e che l'utilizzazione di tale avanzo patrimoniale da parte del suddetto Fondo di solidarietà, avviene tramite un'assegnazione annua, di importo non superiore a 189.500 milioni di lire, pari a 97.868.582,38 euro, da erogarsi con cadenza trimestrale, per un periodo non inferiore a sei anni;
 - le Parti, nell'ambito dell'accordo sindacale 12 dicembre 2001 per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro del settore, hanno convenuto, in attuazione delle citate disposizioni di legge, di istituire presso l'INPS il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112»;

si è convenuto quanto segue:

Articolo 1 – Costituzione del Fondo

1. È istituito presso l'INPS il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici di cui al Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112».

2. Il Fondo gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477.

Articolo 2 – Finalità del Fondo

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori, in servizio alla data del 31 dicembre 2000, dipendenti:

a) delle concessionarie del servizio nazionale della riscossione dei tributi e delle aziende costituite per il controllo azionario di dette aziende concessionarie iscritti al 31 dicembre 2000 allo speciale Fondo di previdenza di cui alla Legge 2 aprile 1958, n. 377, e successive modificazioni, nonché di quelli inquadrati come ausiliari;

b) della associazione nazionale di categoria (Ascotributi);

c) del Consorzio nazionale obbligatorio tra i concessionari della riscossione (CNC);

che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi, ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, derivanti anche dall'applicazione di disposizioni legislative che introducono innovazioni nella disciplina della riscossione:

a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;

b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Articolo 3 – Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un «Comitato amministratore» composto da cinque esperti designati da Ascotributi e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria con cui è stata convenuta l'istituzione del Fondo, in possesso di specifica competenza e pluriennale esperienza in materia di lavoro e occupazione, nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno sette componenti del comitato, aventi diritto al voto.

2. Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

3. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

4. I componenti del comitato durano in carica due anni, e la nomina non può essere effettuata per più di due volte. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, uno o più componenti del comitato stesso, si provvede alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1.

5. Ai predetti fini le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvedono ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base di criteri di rotazione.

Articolo 4 – Compiti del Comitato amministratore del Fondo

1. Il comitato amministratore deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare gli interventi in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra i datori di lavoro di cui all'articolo 10;

c) deliberare, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore, la misura dell'assegnazione annuale di cui all'articolo 6, comma 4, nonché la eventuale misura del contributo addizionale di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b, nonché la eventuale misura, espressa in termini percentuali, del contributo straordinario di cui all'articolo 6, comma 3;

d) vigilare sulla affluenza della assegnazione e degli eventuali contributi straordinari, sulla erogazione delle prestazioni nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;

f) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti, o che sia ad esso affidato dal consiglio di amministrazione dell'INPS;

g) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'articolo 12.

Articolo 5 – Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui al precedente articolo 2, comma 1:

a) in via ordinaria:

1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari;

2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

b) in via straordinaria:

all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo. Qualora l'erogazione avvenga, su richiesta del lavoratore, in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data del 12 dicembre 2001, di quanto sarebbe spettato, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

2. Agli interventi sopra definiti vengono ammessi i soggetti di cui all'articolo 2, per i quali la richiesta venga presentata entro dieci anni dall'entrata in vigore del presente regolamento.

3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per

un massimo di 60 mesi a decorrere dalla data di accesso alle prestazioni straordinarie di cui al precedente comma 1, lettera b, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione:

a) di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 2;

b) di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 2 iscritti esclusivamente all'AGO;

c) di vecchiaia a carico dello speciale Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai concessionari della riscossione nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 2 obbligatoriamente iscritti, oltre che all'AGO, anche a detto speciale Fondo;

a favore dei lavoratori che conseguano la pensione entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tenere conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria come identificata dalle lettere a), b) e c) del precedente comma 3.

Articolo 6 – Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,50% (di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale – a carico del datore di lavoro – in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), nella misura non superiore all'1,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile di cui alla precedente lettera a), con l'applicazione di un coefficiente correttivo pari al rapporto tra le retribuzioni parzialmente o totalmente perdute dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni, e le retribuzioni che restano in carico all'Azienda.

2. Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario (0,50%) saranno ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).

3. Per la prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, determinato in termini percentuali dal Comitato amministratore ai sensi dell'articolo 5, lettera c), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione figurativa.

4. L'obbligo del versamento al Fondo dei contributi di cui ai precedenti commi è sospeso in relazione al conseguimento del finanziamento previsto dal decreto interministeriale 13 novembre 2002 emanato ai sensi dell'articolo 81 della legge 21 novembre 2000, n. 342, e consistente in una assegnazione annua da parte dello Speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali di importo non superiore a

97.868.582,38 euro, da erogarsi con cadenza trimestrale, per un periodo non inferiore a sei anni. Tale assegnazione è destinata anche a far fronte, nell'arco di vigenza del Fondo, alle eventuali maggiori prestazioni rispetto al periodo previsto all'articolo 5, comma 3, in favore di coloro che, all'atto di eventuali modifiche legislative circa i tempi di erogazione della pensione, percepiscono l'assegno straordinario di cui al citato articolo 5, comma 1, lettera b).

5. L'eventuale minore assegnazione annuale rispetto al limite massimo di cui al comma 4 nonché il minor utilizzo annuale della assegnazione determinata ai sensi dei precedenti commi possono essere utilizzati negli anni successivi.

6. Il fondo richiede il versamento dei contributi di cui ai commi 1 e 3 nei seguenti casi:

a) superamento da parte della singola azienda del plafond di sua spettanza così come calcolato ai sensi del successivo articolo 9, fermo restando che eventuali minori utilizzi aziendali sono computati in aumento proporzionale ai plafond degli altri datori di lavoro.

b) esaurimento della assegnazione massima annualmente consentita da parte dello Speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali. In tal caso i contributi saranno considerati a titolo di anticipazione con diritto al rimborso a valere sull'assegnazione annuale successiva e con priorità rispetto alla richiesta degli altri datori di lavoro di competenza di detta annualità.

7. La ripartizione della assegnazione dell'avanzo patrimoniale di cui al comma 4, tra le tre forme di prestazioni disciplinate dall'articolo 5, avviene, di norma, nell'ambito delle seguenti percentuali:

a) dal 10% al 20% per il finanziamento della prestazione di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), n. 1;

b) dal 5% al 15% per il finanziamento della prestazione di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), n. 2;

c) dal 65% all'85% per il finanziamento della prestazione di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)

8. Il comitato amministratore del Fondo provvede, dopo un anno dalla data di istituzione del fondo stesso, a valutare, annualmente, la congruità della ripartizione prevista al precedente comma ai fini di una sua eventuale modifica in relazione all'andamento dell'accesso alle prestazioni.

9. Le disponibilità che, all'atto della cessazione della gestione liquidatoria del Fondo, risultino non utilizzate o impegnate a copertura di oneri derivanti dalla concessione delle prestazioni previste dal presente regolamento, sono devolute, nei termini di cui al successivo comma 10, allo Speciale Fondo di previdenza degli impiegati esattoriali.

10. Alle operazioni di liquidazione provvede il comitato amministratore del Fondo, che resta in carica per il tempo necessario allo svolgimento delle predette operazioni, che devono comunque essere portate a termine non oltre un anno dalla data di cessazione di ogni forma di prestazione prevista dal precedente articolo 5.

11. Qualora la gestione di liquidazione non risulti chiusa nel termine di cui al comma 10, la stessa è assunta dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato –

Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti. Il comitato amministratore del fondo cessa dalle sue funzioni il trentesimo giorno successivo alla data di assunzione della gestione da parte del medesimo Ispettorato generale. Entro tale data il comitato amministratore deve consegnare all'Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti, sulla base di appositi inventari, le attività esistenti, i libri contabili, i bilanci e gli altri documenti del Fondo, nonché il rendiconto relativo al periodo successivo all'ultimo bilancio approvato.

Articolo 7 – Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 è subordinato:

a) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b):

1) all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali;

2) in alternativa all'espletamento delle suddette procedure, l'accesso alle prestazioni previste nella presente lettera c) può avvenire anche nell'ipotesi in cui un'azienda, rientrando tra quelle individuate all'articolo 2:

a) si trovi in una situazione di eccedenza di personale;

b) manifesti la volontà di non risolvere tale problematica attraverso il ricorso a licenziamenti collettivi, ma solo attraverso il ricorso a strumenti organizzativi previsti dalle vigenti normative contrattuali riguardanti i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali;

c) attivi una procedura sindacale per pervenire ad un accordo che definisca, nell'ambito delle previsioni contrattualmente definite, le modalità di esodo volontario rivolto a tutto il personale dipendente che goda dei requisiti che consentono l'intervento del Fondo stesso;

d) intenda evitare il ricorso a licenziamenti collettivi, anche nei confronti del personale che, esaurita l'applicazione degli strumenti anzidetti, continui a rimanere in esubero e si impegni quindi a non attivare procedure di licenziamento collettivo per almeno 12 mesi a far tempo dalla data dell'accordo di cui alla lettera c) che precede.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale, nell'ambito del quale siano stati individuati, per i casi di cui al comma 1, lettere b) e c), n.1), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui al comma 1, lettera c), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2) e lettera b), nell'ambito dei processi di cui all'articolo 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Articolo 8 – Individuazione dei lavoratori in esubero

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione di cui al precedente articolo 5, comma 3, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Articolo 9 – Criteri di utilizzazione delle assegnazioni

1. Ciascuna azienda potrà usufruire dell'assegnazione di cui al precedente articolo 6, comma 4, per un importo complessivo pari alla percentuale che si ottiene dividendo la contribuzione da ciascuna azienda versata alla assicurazione generale obbligatoria per quella complessivamente versata da tutte le aziende di cui all'articolo 2.

2. La contribuzione da prendere in considerazione ai fini del precedente comma è pari alla media del triennio 1999 – 2001 ed il comitato amministratore del fondo, entro un mese dal suo insediamento, richiede a ciascuna azienda una dichiarazione attestante l'ammontare dei contributi previdenziali versati nel triennio 1999-2001, che va fornita, a pena di decadenza dall'usufruità della assegnazione, entro i successivi trenta giorni.

3. il comitato amministratore del fondo, raccolte tutte le attestazioni, procede, nei successivi trenta giorni, alle operazioni previste dal comma 1 e comunica a ciascuna azienda l'importo dalla stessa usufruibile.

Articolo 10 – Criteri di precedenza e turnazione

1. L'accesso dei soggetti di cui all'articolo 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'articolo 7, sono prese in esame dal

comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori a dodici mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dell'assegnazione percentualmente spettante ai sensi dell'articolo 6, comma 7, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dell'assegnazione percentualmente spettante ai sensi dell'articolo 6, comma 7, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario ai sensi dell'articolo 11 risulti superiore ai limiti individuati ai commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in considerazione subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro, aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'articolo 2, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter riaccedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Articolo 11 – Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1), il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali o comunitari.

2. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), superiori a 37 ore e 30 minuti annui pro capite, il Fondo, per le ore eccedenti tale limite, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente, secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili.

3. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti

terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

4. Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un massimale pari ad un importo di: 852,15 euro lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a 1.568,00 euro; di 981,26 euro lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra 1.568,00 euro e 2.479,00 euro e di 1.240,00 euro lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore a detto ultimo limite.

5. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un massimale pari ad un importo corrispondente alla paga oraria, per ogni ora di riduzione, calcolata sulla base del massimale dell'assegno ordinario che sarebbe spettato nelle ipotesi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

6. Per l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), le riduzioni dell'orario di lavoro o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa non possono essere superiori complessivamente a diciotto mesi pro-capite nell'arco di vigenza del Fondo, di cui non più di sei mesi nell'arco del primo triennio, di ulteriori sei mesi nell'arco del secondo triennio, e ulteriori sei mesi nel periodo residuo.

7. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dell'assegno ordinario e della paga oraria di cui al comma 1, è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

8. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo dell'assegno ordinario viene determinato proporzionando lo stesso alla minore durata della prestazione lavorativa.

9. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di anzianità prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella di anzianità, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria ovvero nel Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai concessionari della riscossione con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

10. Nei casi di cui al comma 9, il versamento della contribuzione correlata è

effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

11. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2), e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella di anzianità, e per la determinazione della sua misura.

12. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito è calcolata sulla base della retribuzione di cui al comma 7.

13. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tempo per tempo vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo. Per gli iscritti al Fondo di previdenza di cui alla legge 2 aprile 1958, n.377, e successive modificazioni, il calcolo ed il successivo versamento sarà effettuato secondo quanto previsto dall'articolo 10 della predetta legge.

14. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché, in particolare per i lavoratori cui si applicano le disposizioni particolari per le casse di risparmio che gestiscono direttamente il servizio di riscossione contenute nei ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

15. Nei casi in cui l'importo dell'indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, sempreché abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

16. In mancanza di detta rinuncia, il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Articolo 12 – Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore dei

soggetti di cui alle lettere a), b) e c) dell'articolo 2 o di aziende da essi controllate nonché di altri soggetti, ad esempio banche, ed altre aziende operanti nell'ambito creditizio o della riscossione iscritti all'albo di cui all'articolo 53 del Decreto Legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, o che, comunque, svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi previdenziali.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato all'articolo 11, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procede ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivati da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo corrispondente a quello, tempo per tempo, previsto per i trattamenti di pensione erogati dal Fondo pensione lavoratori dipendenti gestito dall'Inps.

6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

7. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta, nei casi di redditi da lavoro autonomo, in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.

8. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

9. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 8 il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996.

Articolo 13 – Contributi sindacali

1. Il diritto dei lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore della organizzazione sindacale di appartenenza, stipulante il Contratto collettivo nazionale di categoria con cui è stata convenuta l'istituzione del fondo, è salvaguardato all'atto

della risoluzione del rapporto di lavoro con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia al preavviso di cui all'articolo 11.

Articolo 14 – Scadenza

1. Il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali e degli altri enti pubblici», disciplinato dal presente accordo, scade allorché non vengono più erogate le prestazioni alle quali i soggetti di cui all'articolo 2 sono ammessi a fruirla entro dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'articolo 6, commi 9, 10 e 11.

Articolo 15 – Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni del regolamento-quadro di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477.

Articolo 16 – Deposito dell'accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

1. Le parti stipulanti il presente accordo chiedono, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni citate in premessa, ai competenti Dicasteri di emanare le norme ivi previste per il personale dipendente dai soggetti di cui all'articolo 2, lettere a), b) e c).

2. Il presente accordo viene depositato a cura di Ascotributi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'emissione del provvedimento normativo di attuazione.

LETTERA DI ASCOTRIBUTI ALLE OO.SS.

In relazione alla richiesta sindacale formulata in sede di sottoscrizione dell'Accordo sul regolamento Fondo esuberi circa il versamento della contribuzione, a favore dei soggetti che percepiscono l'assegno straordinario di sostegno al reddito, fino al perfezionamento del requisito di età o di contribuzione che si matura da ultimo, Ascotributi, tenuto conto di quanto in merito deliberato dal corrispondente Fondo esuberi del settore del credito, conviene sulla applicazione del suddetto criterio anche per il Fondo esuberi del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi, da formalizzarsi con apposita delibera.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE SINDACALE

On. Francesco Piero Lussignoli

Roma, 12 dicembre 2001

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

TITOLO I

DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 – Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 – Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 – Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 – Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione in-

terna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 – Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 – Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 – Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse,

devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 – Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 – Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 – Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o

legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 – Attività culturali ricreative e assistenziali

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 – Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 – Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi, egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovare ragioni tecniche, organizzate e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 – Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi della libertà sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 – Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16 – Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 – Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato stesso, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute gli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi del licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di azienda con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 – Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 – Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quattro, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 – Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne

comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 – Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 – Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 – Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 28 – Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che

vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 – Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 – Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 – Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 32 – Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la

graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dello ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 – Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n.264.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 – Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14,15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 – Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o

prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 – Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha la facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 – Versamento delle ammende al fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 – Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 – Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello stato.(pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196
NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE
DELL'OCCUPAZIONE (*)

Preambolo

(Omissis).

Articolo 1 – Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

1. Il contratto di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

3. Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati (1).

4. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi (2);

(*) Con d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469, sono stati conferiti alle regioni, tra l'altro, i compiti relativi al collocamento, all'avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione, ad eccezione di quello riguardante le amministrazioni centrali dello Stato e gli uffici centrali degli enti pubblici, e i compiti di preselezione ed incontro tra domanda e offerta di lavoro.

(1) Comma così modificato dall'art. 64, l. 23 dicembre 1999, n. 488.

(2) Lettera così sostituita dall'art. 64, l. 23 dicembre 1999, n. 488.

- b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- e) a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) il numero dei lavoratori richiesti;
- b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- e) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
- f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
- g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;
- h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
- i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

6. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3.

7. Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.

8. I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Articolo 2 – Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorso due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: «società di fornitura di lavoro temporaneo»; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro dell'Unione europea (3);

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro dell'Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi fissati per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro dell'Unione europea (4);

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappre-

(3) Lettera così modificata prima dall'art. 117, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

(4) Lettera così modificata prima dall'art. 117, l. 23 dicembre 2000, n. 388 e poi dall'art. 17, L. 3 febbraio 2003, n. 14 – Legge comunitaria 2002.

sentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.

4. I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.

5. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.

6. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.

7. La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richiesta.

8. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni (5).

Articolo 3 – Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo

1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

(5) In attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo sono stati emanati i dd.mm. 3 settembre 1997, n. 381 e 382.

a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:

a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;

b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fidejussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);

c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;

d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;

e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;

f) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;

g) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Articolo 4 – Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo

1. Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Al

prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (6).

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

4. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

Articolo 5 – Interventi specifici per i lavoratori temporanei

1. Le imprese fornitrici sono tenute a versare al Fondo di cui al comma 2 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Le risorse sono destinate per:

a) interventi a favore dei lavoratori temporanei intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare. I predetti interventi e misure sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

2. I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui all'articolo 11, comma 5:

a) come soggetto giuridico, di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

(6) Comma così modificato dall'art. 64, l. 23 dicembre 1999, n. 488.

3. Il Fondo di cui al comma 2 è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste dal comma 1, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del Fondo stesso; il Ministero del lavoro e della previdenza sociale esercita la vigilanza sulla gestione del Fondo.

4. All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in esito alla verifica a cura delle parti sociali da effettuare decorsi due anni dall'effettivo funzionamento del Fondo di cui al comma 2.

5. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo di cui al comma 2 (7).

Articolo 6 – Obblighi dell'impresa utilizzatrice

1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

3. L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.

4. Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di controllo collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice,

(7) Articolo così sostituito dall'art. 64, l. 23 dicembre 1999, n. 488.

l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

Articolo 7 – Diritti sindacali

1. Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 8 – Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità

1. Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'articolo 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità, qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differenza è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.

2. All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai

sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.

3. Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lettera b), e 2 dell'articolo 9 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del Fondo di cui all'articolo 5, comma 2.

4. Nei confronti dei lavoratori che rifiutano l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, alla Direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

Articolo 9 – Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrati nel settore terziario. Sull'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico dell'impresa fornitrice. I premi e i contributi sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata (8).

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura (9).

(8) Comma così modificato dall'art. 55, l. 17 maggio 1999, n. 144. La presente disposizione novellata dal citato art. 55, non si applica ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo già in essere alla data di entrata in vigore della citata l. 144/1999 (23 maggio 1999).

3-bis. Nel caso in cui i contratti collettivi prevedano la fornitura a persone fisiche o a nuclei familiari di lavoratori temporanei domestici, i contributi previdenziali ed assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, e successive modificazioni. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) determina le modalità ed i termini di versamento (10).

3-ter. Le imprese fornitrici autorizzate ai sensi dell'articolo 2 non sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2001, al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 (10).

Articolo 10 – Norme sanzionatorie

1. Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonché nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

2. Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, comma 3, lettera g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a tempo determinato alle dipendenze dell'impresa fornitrice (11).

3. Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata. Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.

4. Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 2, comma 1.

5. La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

(9) Comma così sostituito dall'art. 69, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

(10) Comma aggiunto dall'art. 117, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

(11) Comma così modificato dall'art. 117, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

Articolo 11 – Disposizioni varie

1. Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.

3. Le autorizzazioni di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.

4. Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), ovvero ai sensi dell'articolo 1, comma 3 la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi e le relative percentuali ai sensi dell'articolo 1, comma 8 (12).

5. Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.

6. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

Articolo 12 – Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato

1. (Omissis) (13).

Articolo 13 – Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa del-

(12) Comma così modificato dall'art. 64, l. 23 dicembre 1999, n. 488.

(13) Sostituisce il secondo comma dell'art. 2, l. 18 aprile 1962, n. 230.

la nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro (14).

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche non riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberanti di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: «fino al 31 dicembre 1995» sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

(14) Comma così modificato dall'art. 59, comma 37, l. 27 dicembre 1997, n. 449.

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della legge 9 gennaio 1991, n. 10.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo su comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come incremento ai sensi dell'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonché ai sensi dell'articolo 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7. (Omissis) (15).

Articolo 14 – Occupazione nel settore della ricerca

1. Con uno o più decreti del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, una quota, da determinarsi annualmente, delle somme disponibili, di competenza della medesima amministrazione e a valere sulle risorse finanziarie di cui ai provvedimenti: legge 17 febbraio 1982, n. 46, e successive modificazioni; legge 1° marzo 1986, n. 64, e successive modificazioni; legge 5 agosto 1988, n. 346; decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, e relativa legge di conversione 19 dicembre 1992, n. 488; articolo 11, comma 5, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, e relativa legge di conversione 19 luglio 1994, n. 451; decreto-legge 23 settembre 1994, n. 547, e relativa legge di conversione 22 novembre 1994, n. 644; decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, e relativa legge di conversione 29 marzo 1995, n. 95; decreto-

(15) Comma abrogato dall'art. 11, d.lg. 25 febbraio 2000, n. 61.

legge 8 febbraio 1995, n. 32, e relativa legge di conversione 7 aprile 1995, n. 104; decreto-legge 17 giugno 1996, n. 321, e relativa legge di conversione 8 agosto 1996, n. 421; decreto-legge 23 ottobre 1996, n. 548, e relativa legge di conversione 20 dicembre 1996, n. 641; può essere assegnata prioritariamente, per l'erogazione, a piccole e medie imprese, alle imprese artigiane e ai soggetti di cui agli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317, di contributi finalizzati all'avviamento di titolari di diploma universitario, di laureati e di dottori di ricerca ad attività di ricerca, con la stipula di contratti a termine di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, nell'ambito di progetti di ricerca di durata predeterminata (16).

2. In deroga alla normativa concernente il personale degli enti pubblici di ricerca e delle università e in attesa del riordino generale del settore, è consentito agli enti e agli atenei medesimi, in via sperimentale, nell'ambito di attività per il trasferimento tecnologico, di assegnare in distacco temporaneo ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca di cui all'articolo 15 della legge 11 marzo 1988, n. 67, presso piccole e medie imprese, nonché presso i soggetti di cui gli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317 (16).

3. L'assegnazione di cui al comma 2 comporta il mantenimento del rapporto di lavoro con l'ente o con l'ateneo assegnante, con l'annesso trattamento economico e contributivo. È disposta su richiesta dell'impresa o del soggetto di cui al comma 2, previo assenso dell'interessato e per un periodo non superiore a quattro anni, rinnovabile una sola volta, sulla base di intese tra le parti, che regolano le funzioni, nonché le modalità di inserimento dei lavoratori in distacco temporaneo presso l'impresa o il soggetto assegnatario. L'impresa o i soggetti di cui agli articoli 17 e 27 della legge 5 ottobre 1991, n. 317, corrispondono un compenso, a titolo di incentivo e aggiuntivo al trattamento corrisposto dall'ente o dall'ateneo assegnante, ai ricercatori, tecnologi e tecnici di ricerca distaccati (16).

4. Con i decreti di cui al comma 1, a valere sulle medesime risorse di cui alla predetta disposizione, nonché, dall'anno 1999 e con riferimento agli atenei, a valere sui trasferimenti statali a essi destinati, possono essere altresì concesse agli enti pubblici di ricerca e alle università, i quali procedano alle assegnazioni in distacco temporaneo di cui al comma 2, eventuali integrazioni dei contributi ordinari finalizzate alla copertura, nella misura determinata dai medesimi decreti, degli oneri derivanti dall'assunzione, in sostituzione del personale distaccato, di titolari di diploma universitario, di laureati o di dottori di ricerca con contratto a termine di lavoro subordinato anche a tempo parziale, di durata non superiore a quattro anni, rinnovabile una sola volta, per attività di ricerca (16).

5. I decreti di cui ai commi 1 e 4 determinano le procedure di presentazione e di selezione delle richieste di contributo e di integrazione, gli importi massimi del contributo e dell'integrazione per ogni soggetto beneficiario, anche in relazione alle aree territoriali interessate nel rispetto delle finalità stabilite dal decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, e relativa legge di conversione 19 dicembre 1992, n. 488, e alla possibilità di con finanziamento comunitario, la differenziazione del contributo e dell'integrazione in relazione al livello di qualificazione del personale da assumere, l'e-

(16) Comma così modificato dall'art. 5, comma 8, l. 27 dicembre 1997, n. 449.

ventuale ulteriore disciplina del distacco temporaneo, nonché apposite modalità di monitoraggio e di verifica] (17).

Articolo 15 – Contratto di formazione e lavoro

1. All'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) (Omissis) (18);
- b) (Omissis) (19).

2. La Commissione regionale per l'impiego (20) può deliberare, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.

3. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

Articolo 16 – Apprendistato

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri

(17) Articolo abrogato dall'art. 9, d.lg. 27 luglio 1999, n. 297, a decorrere dalla data di entrata in vigore del primo decreto di cui all'art. 6, comma 2, d.lg. 297/1999 cit.

(18) Modifica il comma 1 dell'art. 16, d.l. 16 maggio 1994, n. 299, conv. in l. 19 luglio 1994, n. 451.

(19) Aggiunge due periodi al comma 6 dell'art. 16, d.l. 16 maggio 1994, n. 299, conv. in l. 19 luglio 1994, n. 451.

(20) La Commissione regionale per l'impiego è soppressa con effetto dalla data di costituzione della Commissione regionale permanente di cui all'art. 4, comma 1, lett. b), d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469.

del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta, per la dislocazione territoriale della stessa nonché per le comunicazioni da parte delle imprese per consentire all'amministrazione competente l'organizzazione dell'attività formativa esterna (21).

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse da preordinare allo scopo, a valere sul Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (22).

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

(21) Comma così modificato dall'art. 2, d.l. 1° luglio 1999, n. 214, conv. in l. 2 agosto 1999, n. 263. Vedi d.m. 7 ottobre 1999.

(22) Comma così modificato dall'art. 117, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno 1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

... omissis ...

DECRETO LEGISLATIVO 25 FEBBRAIO 2000, N. 61
ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 97/81/CE RELATIVA
ALL'ACCORDO-QUADRO SUL LAVORO A TEMPO
PARZIALE CONCLUSO DALL'UNICE,
DAL CEEP E DALLA CES

Preambolo

Il Presidente della Repubblica:

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione; Vista la direttiva 97/81/CE, del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES; Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'art. 2 e l'allegato A; Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000; Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

Articolo 1 – Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;

b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

1. d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d); (1)

e) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2; i contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto. (2)

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Articolo 2 – Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'art. 3, comma 7.

Articolo 3 – Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'art. 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.

2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'art. 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:

a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno; (3)

(1) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

(2) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

(3) Lettera sostituita dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;

c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie. (4)

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale. (5)

7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti

(4) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

(5) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'art. 2, comma 2.

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalità. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7, comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7. (6)

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.

10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di carattere familiare;

b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;

c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai cinque mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso. (7)

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

(6) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

(7) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'art. 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.

13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'art. 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'art. 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo art. 10.

15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti, salvo diverse intese, sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2003. (8)

Articolo 4 – Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie

(8) Comma da ultimo modificato dall'art. 3, d.l. 25 settembre 2002, n. 210, conv., con modificazioni, in l. 22 novembre 2002, n. 266.

professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Articolo 5 – Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa. (9)

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante

(9) Comma modificato dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

4. I benefici contributivi previsti dall'art. 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Articolo 6 – Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. (10)

2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 7 – Applicabilità nel settore agricolo

1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Articolo 8 – Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei

(10) Comma sostituito dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

limiti di cui all'art. 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'art. 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'art. 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'art. 1, comma 3. (11)

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'art. 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Articolo 9 – Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina

(11) Comma modificato dall'art. 1, comma 1, del d.lg. 26 febbraio 2001, n. 100.

rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797 e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'art. 2.».

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 10 – Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'art. 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'art. 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Articolo 11 – Abrogazioni

1. Sono abrogati:

- a) (Omissis). (12)
- b) (Omissis). (13)

Articolo 12 – Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'art. 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'art. 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

(12) Abroga l'art. 5 del d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, conv., con modificazioni, in l. 19 dicembre 1984, n. 863.

(13) Abroga la lettera a), comma 1, art. 7, del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, conv., con modificazioni, in l. 19 luglio 1994, n. 451, dalle parole «alla data di entrata in vigore» alle parole «da tempo pieno a tempo parziale»; nonché il comma 7 dell'art. 13 della l. 24 giugno 1997, n. 196.

DECRETO LEGISLATIVO N. 151 DEL 26 MARZO 2001
Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela
e di sostegno della maternità e della paternità», a norma
dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione definitiva del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

emana

il seguente decreto legislativo:

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI
TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3*)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 – Definizioni (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1, e 13*)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per «congedo di maternità» si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per «congedo di paternità» si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per «congedo parentale», si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per «congedo per la malattia del figlio» si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per «lavoratrice» o «lavoratore», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 – Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell’articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l’accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell’articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l’attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4 – Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10*)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell’articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell’articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l’osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto (*Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7*)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

CAPO II
TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6 – Tutela della sicurezza e della salute (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9*)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, della prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e

di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7 – Lavori vietati (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3*)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è adetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8 – Esposizione a radiazioni ionizzanti (*Decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69*)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9 – Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (*Legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14*)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10 – Personale militare femminile (*Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3*)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11 – Valutazione dei rischi (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4*)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12 – Conseguenze della valutazione (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5*)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13 – Adeguamento alla disciplina comunitaria (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, artt. 2 e 8*)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14 – Controlli prenatali (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7*)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15 – Disposizioni applicabili (*Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9*)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

CAPO III CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16 – Divieto di adibire al lavoro le donne (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4*)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 – Estensione del divieto (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10*)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18 – Sanzioni (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1*)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 – Interruzione della gravidanza (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20*)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 – Flessibilità del congedo di maternità (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis. Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2*)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 – Documentazione (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28*)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 – Trattamento economico e normativo (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; Decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5*)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223 la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 – Calcolo dell'indennità (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16*)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24 – Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; Decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3*)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25 – Trattamento previdenziale (*Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6*)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredimento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26 – Adozioni e affidamenti (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1*)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27 – Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; Legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39-quater, lett. a e c*)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il

congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

CAPO IV CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28 – Congedo di paternità (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1, 2*)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 – Trattamento economico e normativo (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3*)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 – Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 – Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

CAPO V CONGEDO PARENTALE

Art. 32 – Congedo parentale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3*)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 – Prolungamento del congedo (*Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20*)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 – Trattamento economico e normativo (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5*)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai

lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35 – Trattamento previdenziale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 15, comma 2, lett. a e b; Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, artt. 2, commi 2, 3 e 5*)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di Amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati

temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36 – Adozioni e affidamenti (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37 – Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; Legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n, e 39-quater, lett. b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38 – Sanzioni (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VI RIPOSI E PERMESSI

Art. 39 – Riposi giornalieri della madre (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca

dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 – Riposi giornalieri del padre (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter*)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41 – Riposi per parti plurimi (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6*)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42 – Riposi e permessi per i figli con handicap grave (*Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 4, comma 4 bis, e 20*)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. Successivamente al raggiungimento della maggior età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 entro sessanta giorni dalla richiesta.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43 – Trattamento economico e normativo (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; Decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter*)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44 – Trattamento previdenziale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 10, comma 5; Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4*)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45 – Adozioni e affidamenti (*Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7*)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46 – Sanzioni (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3*)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VII CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47 – Congedo per la malattia del figlio (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5*)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48 – Trattamento economico e normativo (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 7, comma 5*)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49 – Trattamento previdenziale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3*)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50 – Adozioni e affidamenti (*Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5*)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 – Documentazione (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5*)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52 – Sanzioni (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3*)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VIII LAVORO NOTTURNO

Art. 53 – Lavoro notturno (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a e b*)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

CAPO IX DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54 – Divieto di licenziamento (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; Decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1*)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di

gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55 – Dimissioni (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2*)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56 – Diritto al rientro e alla conservazione del posto (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)*)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui al comma 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

CAPO X DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57 – Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni (*Decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)*)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58 – Personale militare (*Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3*)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59 – Lavoro stagionale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4*)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60 – Lavoro a tempo parziale (*Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2*)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano

concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 in materia contributiva.

Art. 61 – Lavoro a domicilio (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 18, 22; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3*)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62 – Lavoro domestico (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 19, 22; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3*)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63 – Lavoro in agricoltura (*Decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; Decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; Legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21*)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64 – Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma

26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

Art. 65 – Attività socialmente utili (*Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, artt. 4 e 10*)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

CAPO XI LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66 – Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole (*Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1*)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67 – Modalità di erogazione (*Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2*)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dalla azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68 – Misura dell'indennità (*Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 3, 4 e 5*)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69 – Congedo parentale (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art 1, comma 4*)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

CAPO XII
LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70 – Indennità di maternità per le libere professioniste (*Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1*)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui

alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71 – Termini e modalità della domanda (*Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2*)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72 – Adozioni e affidamenti (*Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3*)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73 – Indennità in caso di interruzione della gravidanza (*Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4*)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla USL che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

CAPO XIII
SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Art. 74 – Assegno di maternità di base (*Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11*)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive lire 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.

10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75 – Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (*Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10*)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficino dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

CAPO XIV VIGILANZA

Art. 76 – Documentazione (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 29 e 30, commi 2, 3 e 4*)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77 – Vigilanza (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 30, comma 1, e 31, comma 4*)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle Regioni, e per esse al servizio sanitario nazionale.

CAPO XV
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78 – Riduzione degli oneri di maternità (*Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11*)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79 – Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato (*Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21*)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54; per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani «Giovanni Amendola» è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80 – Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base (*Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5 bis*)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74, è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81 – Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (*Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 9*)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome (*Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8; Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1*)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste (*Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1*)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede

con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84 – Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative (*Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16*)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

... omissis ...

DECRETO LEGISLATIVO DEL 6 SETTEMBRE 2001, N. 368

Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato».

- VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
- VISTA la direttiva 1999/70/CE, del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;
- VISTA la legge 29 dicembre 2000, n. 422 ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3 e l'allegato B;
- VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;
- ACQUISITI i pareri delle permanenti Commissioni parlamentari della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica;
- VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

SULLA PROPOSTA del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 – Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2 – Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3 – Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4 – Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 5 – Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6 – Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7 – Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8 – Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9 – Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10 – Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.

9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 11 – Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese,

la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12 – Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

LEGGE 29 DICEMBRE 1990, N. 428

(Modificato dal decreto legislativo febbraio 2001, n. 18)

... omissis ...

Articolo 47 – Trasferimenti di azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi (1).

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo (2).

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (3).

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di

(1) Comma così sostituito dall'articolo 2, decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 (Gazzetta Ufficiale 21 febbraio 2001, n. 43), a decorrere dal 1° luglio 2001, ai sensi dell'articolo 3 dello stesso decreto.

(2) Vedasi nota n° 1

(3) Il presente comma, che sostituiva i primi tre commi dell'articolo 2112 del codice civile, è stato così sostituito dall'articolo 2, decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 (Gazzetta Ufficiale 21 febbraio 2001, n. 43), a decorrere dal 1° luglio 2001, ai sensi dell'articolo 3 dello stesso decreto.

quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi (4).

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675 (5), o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile (6).

Articolo 44 – Dismissione di attività pubbliche

1. Al fine di dare coerente attuazione a quanto disposto dall'articolo 3, comma 1, lettera g), ed all'articolo 4, comma 3, lettera c), della legge 15 marzo 1997, n. 59, sono estese a tutte le amministrazioni pubbliche, relativamente alle dismissioni di attività non essenziali, le disposizioni di cui all'articolo 62 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e quelle di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428. Le società private alle quali sono state attribuite le attività dismesse sono tenute a mantenere per un periodo di tempo concordato e comunque non inferiore a cinque anni il personale adibito alle funzioni trasferite.

2. Le amministrazioni e gli enti interessati alla dismissione di attività per i fini di cui al comma 1 possono costituire, per l'esercizio delle attività dismesse, società miste con la partecipazione del personale adibito alle funzioni dismesse e di altri soci scelti secondo procedure concorsuali aperte. La partecipazione pubblica a tali società non può avere durata superiore a cinque anni e deve concludersi con la completa privatizzazione della società.

3. Il personale risultante in esubero a seguito dei processi di dismissione, che non transita nelle società private cui sono attribuite le attività dismesse, può essere assorbito, nei limiti della dotazione organica così come determinata entro sei mesi

(4) Vedasi nota n° 1

(5) Riportata alla voce Istituto Mobiliare Italiano.

(6) Vedasi anche il seguente articolo 44 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

dall'avvenuta dismissione, dall'amministrazione che ha operato la dismissione. Al personale assorbito si applica l'articolo 2112 del codice civile.

4. Le disposizioni dell'articolo 14 della legge 15 marzo 1997, n. 59, si applicano altresì alle trasformazioni delle strutture, anche a carattere aziendale, delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

5. Il Ministro dei lavori pubblici, d'intesa con il Ministro delle finanze, individua con proprio decreto entro il 30 aprile di ciascun anno le case cantoniere non più utili per i fini istituzionali dell'Ente nazionale per le strade (ANAS). Le case cantoniere così identificate sono dismesse su iniziativa dal Ministro delle finanze, con le procedure previste per le dismissioni di beni immobili e con la concessione di diritto di prelazione ai comuni nei quali sono catastalmente ubicati gli immobili.

SOMMARIO LEGGI E DECRETI SUL LAVORO

- COSTITUZIONE** artt. 1, 2, 3, 4, 32, 35, 36, 37, 38,39, 40, 41,46
- CODICE CIVILE** artt. 2043, 2049, 2058, 2059, 2094, 2095, 2096, 2099, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2112, 2113, 2118, 2119, 2120, 2126, 2127
- 1923** 10 settembre, R.D. n. 1955. regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro delle aziende di qualunque natura.
- 1924** 13 novembre, R.D.L. n. 1825 (convertito in Legge 18.3.1926 n. 562) Disposizioni relative al contratto d'impiego privato
- 1934** 22 febbraio, L. n. 370 Riposo domenicale e settimanale (G.U. 17 marzo 1934, n. 65).
- 1940** 10 giugno, Legge n. 653 Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi
- 1946** 13 settembre decreto legislativo n. 303 Politiche e strumenti della cooperazione allo sviluppo
- 1949** 27 maggio, Legge N. 260 Disposizioni in materia di ricorrenze festive (con osservanza del completo orario festivo)
- 1955** 3 maggio, Legge n. 370 Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi
- 1960** 23 ottobre, legge n, 1369. Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro
18 aprile Legge n. 230 (Contratto di lavoro a tempo determinato)
9 gennaio, Legge n. 7 (Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio)
14 febbraio, D.P.R. n. 237. «Leva e reclutamento obbligatorio nell'Esercito, nella Marina e nell'Aeronautica.»
15 luglio, Legge n. 604 Norme sui licenziamenti individuali
- 1968** 2 aprile, Legge n. 482 «Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amm/ni e le aziende private»
8 aprile D.M. (donatori di sangue)
- 1970** 20 maggio, legge n. 300 (Statuto dei lavoratori)
- 1973** 11 agosto L. n. 533. disciplina delle controversie individuali di lavoro e in materia di previdenza e assistenza obbligatorie

- 1974** 15 febbraio, L. N. 36 norme a favore dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per motivi politici o sindacali
- 1976** 25 novembre D.P.R. n. 1026 (Regolamento di esecuzione della legge 1204/71)
- 1977** 5 marzo legge n. 54 periodi di riposo Art. 30 – Giorni festivi e domenicali
9 dicembre, Legge n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- 1982** 29 maggio, Legge n. 297. Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
- 1983** 11 novembre, Legge n. 638 25 febbraio 1984, D.M. 15 luglio 1986 e D.M. 29 aprile 1996, n. 2658) Disciplina visite mediche di controllo
- 1984** 25 febbraio 1984, D.M. (visite di controllo)
30 ottobre n.863, Decreto-legge n. 726 – art. 3: Disposizioni Contratti di Formazione e lavoro
- 1985** 29 marzo, Legge n. 113 «Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti.»
13 maggio, Legge N. 190 Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi
13 maggio, legge n. 190, art. 5, (responsabilità civile verso terzi)
D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose
27 dicembre, Legge n. 816 (Permessi e aspettative per amministratori locali)
- 1987** 28 febbraio, Legge n. 56 «Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro»
Legge 56/87 23. Art. 23 Disposizioni in materia di contratto a termine
- 1990** 11 maggio, Legge n. 108 Disciplina dei licenziamenti individuali
- 1990** 15 ottobre, Legge n. 295 revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti»
29 dicembre, L. N. 407 (art. 8) Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.
29 dicembre, Legge n. 428. (T. di azienda) derivanti appartenenza alle Comunità europee (L. comunitaria per il 1990) Art. 47.
29 dicembre, Legge n, 428, art. 47 (modificata dal d.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18). Trasferimenti d'azienda
- 1991** 5 luglio, Legge n. 197 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 maggio 1991, n. 143, (antiriciclaggio)
10 aprile, Legge n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
22 luglio D.M. progetti di azioni positive per la parità uomo_donna e modalità di erogazione dei contributi in favore degli stessi
23 luglio, Legge n.223, artt. da 1 a 24 norme in materia di integrazione salariale e di eccedenze di personale -

- 30 dicembre, L. N. 412 disposizioni in materia di finanza pubblica (cure termali)
- 11 agosto, Legge n. 266 «Legge-quadro sul volontariato»
- 30 dicembre Legge, n. 305 Art. 16 (-Cure termali- e D.M. 12 agosto 1992)
- 1992** 29 gennaio, Legge n. 69 Circ. Min.le 29 aprile 1992, n. 132 Personale statale chiamato ad adempiere funzioni presso gli uffici elettorali.
- 5 febbraio, Legge n. 104 – «Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.»
- 12 agosto D.M. Patologie per le cure termali
- 1993** 21 aprile, Decreto Legislativo n. 124 (Previdenza integrativa)
- 19 luglio, Legge n. 236 interventi urgenti a sostegno dell’occupazione.
- 1993** 23 luglio Accordo sulla politica dei redditi, costo del lavoro e struttura della contrattazione collettiva.
- 1994** 16 Maggio N. 299 (G.U. 19.7.94 n.167) Norme in materia di cassa integrazione
- 19 luglio, L. N. 451 (art. 16) Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.
- 19 settembre, Decreto lgs. n.626 – sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- 1996** 31 dicembre Legge n. 675 – Tutela dei dati personali – Indice alfabetico del testo coordinato con le modifiche introdotte
- 28 novembre, L. n.608 disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale.
- 1997** 24 giugno, Legge n. 196 (Norme in materia di promozione dell’occupazione) [lavoro interinale] (c.d. pacchetto TREU)
- 26 maggio, d.lgl n.152 Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.
- 1998** 31 marzo, Decreto Legislativo n. 80 «Nuove disposizioni in materia controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa
- 8 luglio, Legge n. 230 «Nuove norme in materia di obiezione di coscienza.»
- 29 ottobre, Decreto lgs. n. 387. (pari opportunità)
- 27 novembre, L. n. 409. Nuova disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali
- 1999** 12 marzo, Legge n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili
- 22 marzo G U n. 67 – decreto 5 marzo 1999 Criteri generali per la realizzazione degli accordi da definire in sede locale per la stipula dei contratti di locazione ai sensi dell’art. 2, comma 3, della legge 9 dicembre 1998, n. 431.
- 20 maggio D M n. 179 – Visto l’art.16 della Legge 24 giugno 1997 n.196 recante disposizioni in materia di apprendistato;

- 17 ottobre Decreto M. Lavoro – disposizioni per l’attuazione dell’art.16, comma 2, della Legge 24.6.97 n.196 e successive modificazioni (norme in materia di occupazione)
- 2000** 25 febbraio, D. lgs. n. 61. Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- 8 marzo, L. n. 53. Disciplina dei congedi parentali e dei congedi formativi
- 11 aprile, L. n.83 esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali
- 28 aprile, n.157 DECRETO – Regolamento del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo. BCC
- 28 aprile, n.158 DECRETO – Regolamento del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, del personale dipendente dalle imprese di credito. ABI
- 22 giugno Circolare Ministero del Lavoro (Contratti di formazione e lavoro)
- 7 luglio, D M L n.357 «Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68».Gazzetta Ufficiale n. 283 del 04-12-2000
- 21 luglio, DECRETO n.278 Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.
- 10 ottobre,DPR n.333 Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.
- 20 novembre, L. n.336 Ripristino della festività nazionale del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica.
- 2001** 2 febbraio, d. lgl n. 18 Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.
- 26 marzo Decreto Legislativo n. 151 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)
- 26 febbraio, d.lgl. n.100 Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES.
- 28 marzo, Legge n. 149 «Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, recante «Disciplina dell’adozione e dell’affidamento dei minori», nonché al titolo VIII del libro primo del codice civile»
- 6 settembre, D.lgs n. 368. Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul (lavoro tempo determinato) concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES.

Finito di stampare nel mese di giugno 2003
dall'Industria Grafica Failli Fausto snc - Guidonia-Montecelio (Roma)