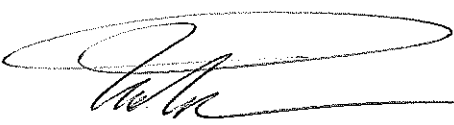
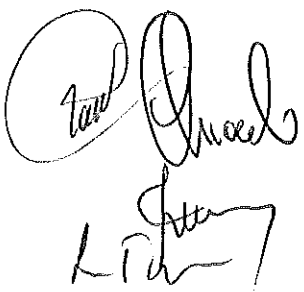
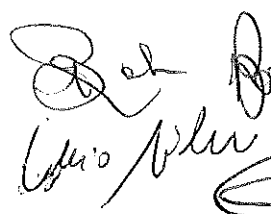
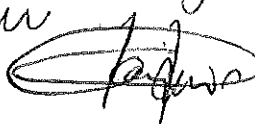


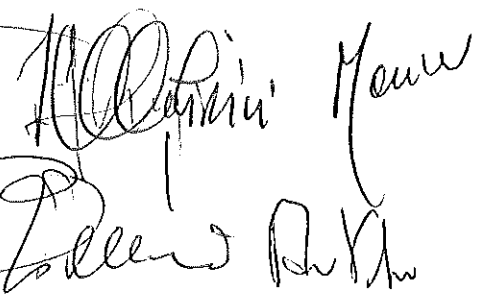


**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**

19 dicembre 2008

Per i dirigenti dipendenti
da Equitalia Spa, Riscossione Sicilia S.p.A
e Società Partecipate

Il giorno 19 dicembre 2008 in Roma

tra

EQUITALIA SpA

e

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A.

e

DIRCREDITO -FD

nonché per adesione

FABI

FIBA - CISL

FISAC-CGIL

UGL

UILCA

si è convenuto:

di stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dirigenti dipendenti da Equitalia SpA, Riscossione Sicilia S.p.A. e Società Partecipate.

La redazione del testo coordinato del Contratto 19 dicembre 2008 è stata completata il 4.8.2010.

DIRCREDITO- FD

EQUITALIA SpA

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A.

Firma per adesione

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UGL

UILCA

Handwritten signatures and stamps for all parties: DIRCREDITO-FD, EQUITALIA SpA, RISCOSSIONE SICILIA S.p.A., FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UGL, and UILCA.

Premessa

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato al termine di un iter negoziale complessivo che ha visto la sottoscrizione del "Protocollo identificativo del settore della Riscossione" frutto del nuovo assetto societario, volto a dare unitarietà e omogeneità a tutte le società che costituiscono il Gruppo Equitalia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A.

Le trasformazioni che coinvolgono il gruppo sono state generate dal processo di trasformazione del sistema di riscossione dei tributi e, pertanto, la sua ristrutturazione globale e la sua riorganizzazione, in una logica di efficienza, tende a realizzare obiettivi di maggiore efficacia del sistema. Ciò nello spirito condiviso delle disposizioni dettate dalla riforma del servizio di riscossione di cui all'art. 3 del Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203 convertito nella Legge 2 dicembre 2005, n. 248 recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge 22 dicembre 2005 n. 19.

In questo contesto, le Parti hanno definito il Protocollo identificativo del settore della riscossione e il Verbale di accordo sottoscritti il 28 febbraio 2008 che viene di seguito integralmente richiamato.

Le parti si danno reciprocamente atto che il Servizio della riscossione dei tributi, in coerenza con gli indirizzi nazionali e comunitari, è volto ad assicurare l'efficacia del sistema tributario, il contenimento degli oneri a carico dello Stato, l'equità fiscale nei confronti dei cittadini e, anche nella ricerca di una puntuale valorizzazione delle professionalità e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, ha, quale proprio fine istituzionale primario, quello di migliorare la qualità della riscossione per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- un forte effetto deterrente all'evasione fiscale nazionale, regionale e locale;
- un deciso miglioramento del rapporto con i cittadini e gli Enti.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, risulterà importante omogeneizzare ed armonizzare le procedure ed i comportamenti operativi su tutto il territorio nazionale, realizzando un governo unitario nell'azione della riscossione che garantisca uniformità di indirizzi.

In questo fondamentale passaggio, le lavoratrici ed i lavoratori sono un patrimonio indispensabile su cui investire, sia in termini di formazione sia in termini di valorizzazione delle diversità di genere nonché delle esperienze professionali acquisite.

Le Parti concordano di mantenere nel tempo, seppure attraverso apposita autonoma negoziazione di settore, le prassi e le consuetudini adottate nel passato, che hanno realizzato rinnovi contrattuali in coerenza con i complessivi contenuti della contrattazione nazionale del tradizionale Settore di riferimento e ritengono indispensabile con la stipula del Protocollo del 28 febbraio 2008 identificare il Settore della Riscossione.

Le Parti convengono altresì che il sistema delle relazioni sindacali sia basato su principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti, improntato all' esigenza di contemperare l' interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con la necessità di incrementare il livello di efficacia e di efficienza dei servizi erogati ai contribuenti.

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 nonché del "Protocollo sul welfare" del 23 luglio 2007, concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal Protocollo del 28 febbraio 2008.

A tal fine, le Parti ribadiscono che il più volte citato Protocollo unitamente al CCNL costituiscono un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile teso a regolamentare il rapporto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Riscossione Tributi.

In tale rinnovato scenario, l'intervento del Fondo di sostegno al reddito ed all'occupazione di cui al Decreto 24 novembre 2003, n. 375, rappresenta la opportunità di conferire al riformato sistema, maggiore efficienza ed efficacia anche determinata dal costituirsi di nuovi equilibri nell'ambito della dirigenza.

Il suddetto processo evolutivo potrà essere, inoltre, favorito dalla realizzazione degli interventi formativi previsti, in un'ottica di riconversione e riqualificazione professionale, dall'art. 5, comma 1, lett. a) del citato Decreto 24 novembre 2003, n. 375.

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

Art. 1 - Area contrattuale

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dirigenti delle aziende del gruppo Equitalia SpA (già Riscossione S.p.A.) e di Riscossione Sicilia S.p.A. e Società controllata ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 settembre 2005 n. 203, convertito nella Legge 2 dicembre 2005 n. 248, recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge 22 dicembre 2005 n. 19 che svolgono attività di riscossione sulla base delle disposizioni contenute nel citato art. 3.

2. Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al **Cap. I del CCNL 9 aprile 2008** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a).

* * *

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

- a) il dirigente espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni non aventi una diretta relazione con la funzione di riscossione svolta ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 settembre 2005 n. 203, convertito nella Legge 2 dicembre 2005 n. 248;

NOTA A VERBALE

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

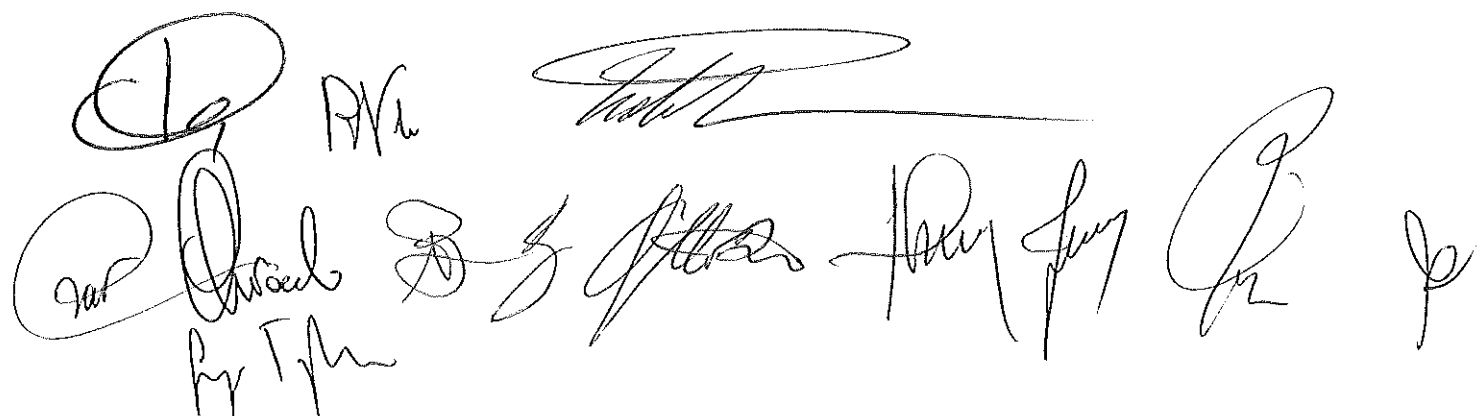
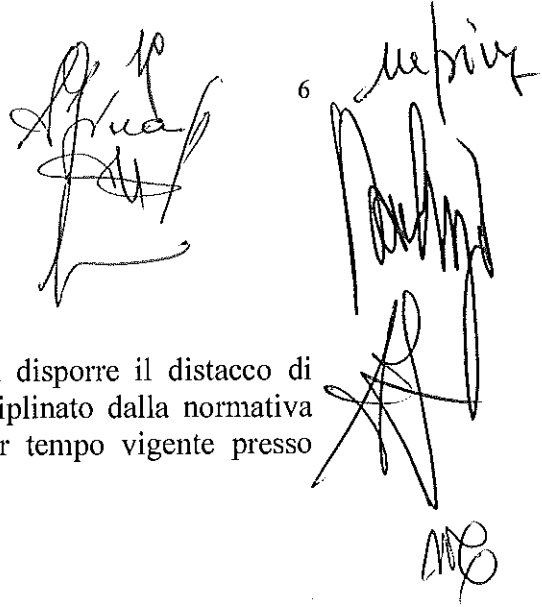
Art. 2 - Distacco

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

NOTE A VERBALE

- 1) Le parti precisano che il distacco verrà utilizzato nell'ambito delle esigenze aziendali tenendo conto dell'esperienza professionale e dei precedenti lavorativi del dirigente distaccato.
- 2) Le parti in merito ai criteri di applicazione dell'art. 2, alla luce delle disposizioni legislative portate dal D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, **nonché dal D.L. 30 settembre 2005 n. 203 convertito nella Legge 2 dicembre 2005, n. 248, recepita dalla Regione Siciliana con propria Legge 22 dicembre 2005, n.19,** stabiliscono di esaminare congiuntamente in sede aziendale le situazioni conseguenti all'applicazione del predetto art. 2 ritenute dalle OO.SS. tali da richiedere una verifica. Qualora nella predetta sede aziendale non si addivenisse ad una interpretazione univoca di detti criteri si darà luogo ad una riunione in sede **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.** ove l'argomento verrà esaminato **da Equitalia SpA stessa o Riscossione Sicilia S.p.A.** e dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, con la partecipazione delle parti aziendali.

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



Art. 3 - Inquadramento

1. Ai fini del presente contratto sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda.

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

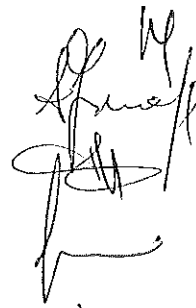
3. Fermo quanto sopra, è riconosciuto l'inquadramento a dirigente al preposto alla direzione di più ambiti territoriali provinciali.


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


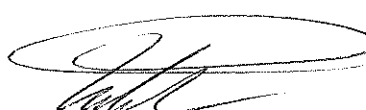
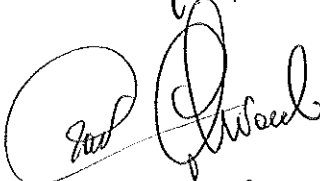






7

Art. 4 - Prova

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



8


Art. 5 - Doveri e diritti

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

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

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

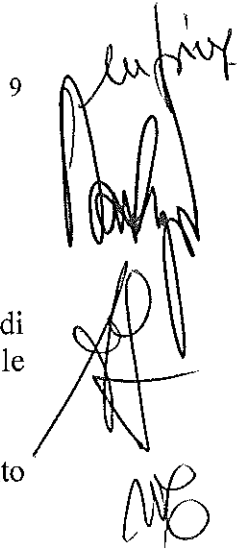
4. I dirigenti, la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori, possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione alla azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione dando all'azienda stessa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

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

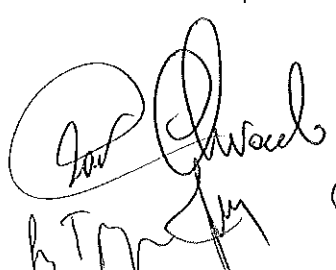
6. Per l'assunzione l'azienda può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.



9



R



h T m f m

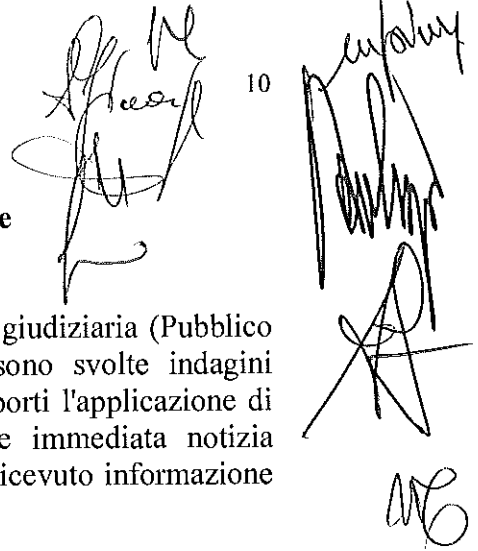


AVU



p

Art. 6 - Dirigenti sottoposti a procedimento penale



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

2. Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 27 comma 1, 1° e 2° alinea intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.

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

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

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

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

7. Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore medesimo le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 27.

Nota a verbale

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 6 del CCNL 28 febbraio 2002.



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

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

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

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

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

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

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

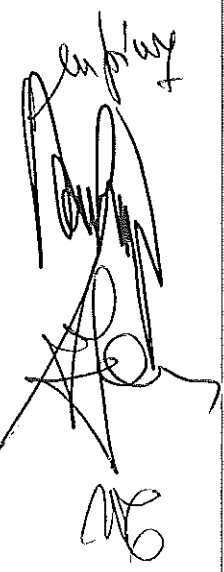
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

Nota a verbale

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 7 del CCNL 28 febbraio 2002.

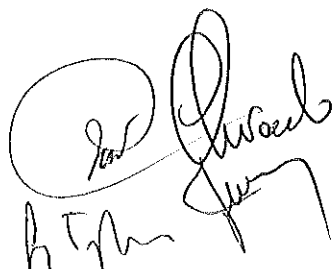


12

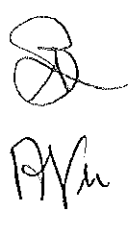


Art. 8 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della Legge 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, del dirigente particolarmente esposto al rischio medesimo.



A. T. M.



P. V. M.



Art. 9 – Struttura della retribuzione

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

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

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, viene riconosciuto un importo sotto forma di "una tantum" (v. tabella allegata).

Tale importo:

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

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

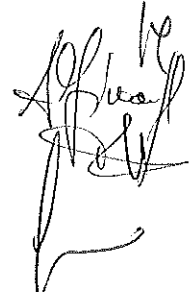

5. L'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 9 del contratto collettivo nazionale 28 febbraio 2002 è rivalutabile sulla base degli incrementi di seguito indicati:

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

6. Il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a:

- € 61.722,83 dal 1° gennaio 2008;
- € 62.247,51 dal 1° luglio 2008;

- € 62.776,61 dal 1° dicembre 2008;
- € 63.247,47 dal 1° luglio 2009;
- € 63.879,92 dal 1° ottobre 2009;
- € 64.358,97 dal 1° dicembre 2009;
- € 64.841,66 dal 1° luglio 2010;
- € 65.327,99 dal 1° dicembre 2010.


14



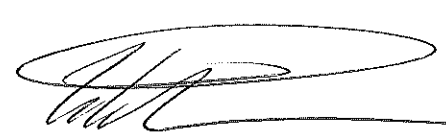
7. Le competenze mensili vengono corrisposte il 27 di ciascun mese.


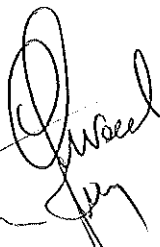





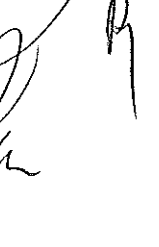
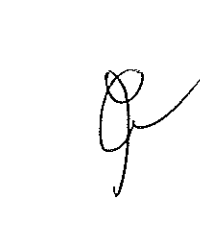
Norma transitoria

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 e la data di stipulazione del presente **contratto 19 dicembre 2008**, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex D.M. 24 novembre 2003, n. 375.

* * *

La struttura della retribuzione definita dal Contratto Nazionale 28 febbraio 2002 – **confermata nel CCNL 15 novembre 2005 e nel presente contratto** – è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione ed è stata realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.

Art. 11 – Scatti di anzianità

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

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

3. Nel passaggio quadro direttivo di 3° o 4° livello a dirigente si mantiene l'anzianità maturata con detto inquadramento.



17



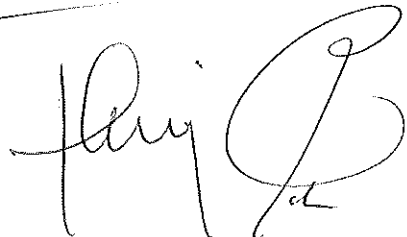
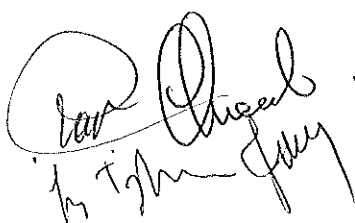
Art. 12 - Tredicesima mensilità


1. Ai dirigenti viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per 13 mensilità.

2. 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.

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

4. Ai fini di cui sopra, nei confronti del Dirigente già destinatario delle Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio di cui al CCNL 17 luglio 1995, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi 12 mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.



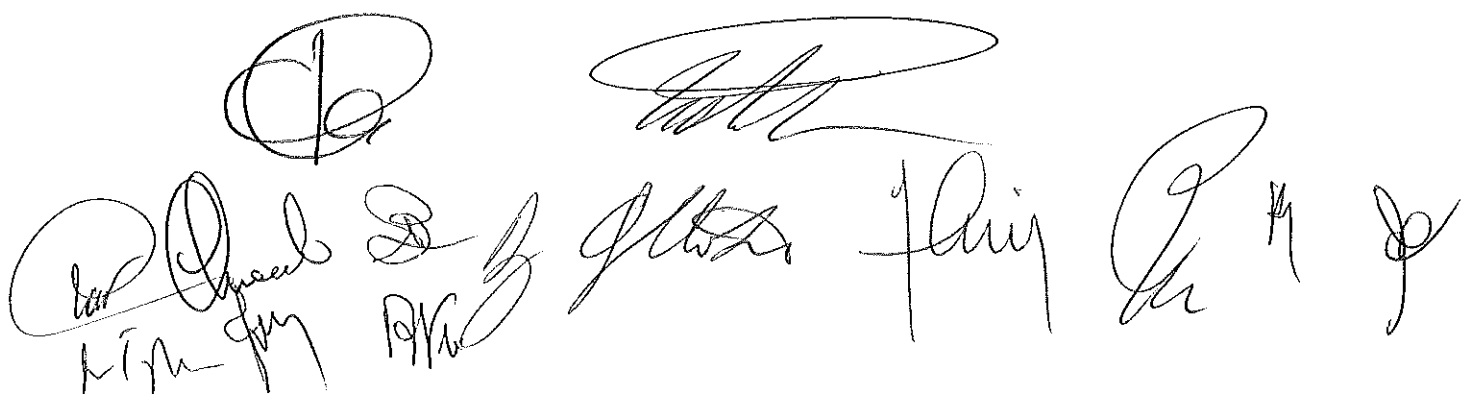
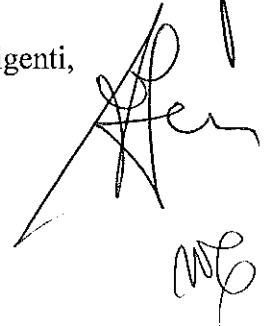



18



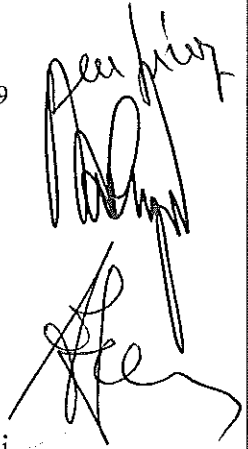
Art. 13 - Premio aziendale

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





19



Art. 14 - Sistema incentivante

Le parti stipulanti avvieranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto i lavori di una Commissione di studio per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.



Art. 15 - Ferie

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

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

3. Ai dirigenti assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di 2 giorni per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

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

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

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

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

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

9. 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.

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

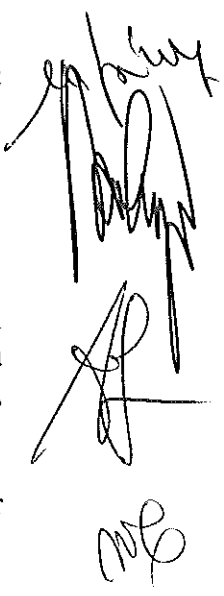
[Handwritten signatures and initials]
21

Art. 16 - Festività e semifestività

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

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

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



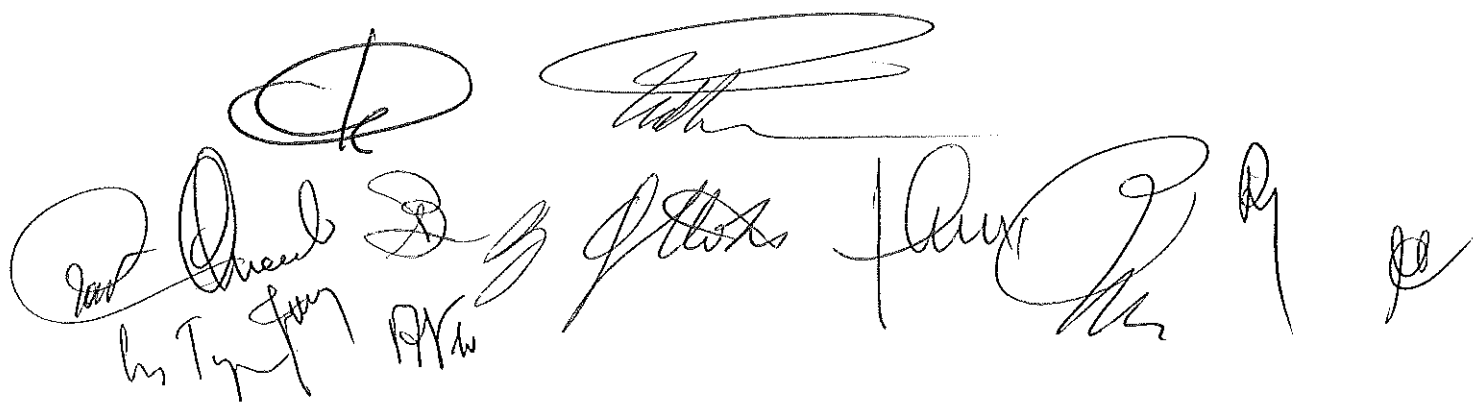
Art. 17 -Permessi per ex festività

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

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


2. 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.

3. Ai fini di cui al 1 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).





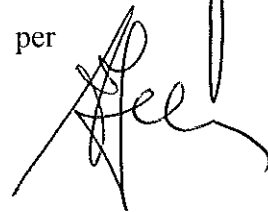
23



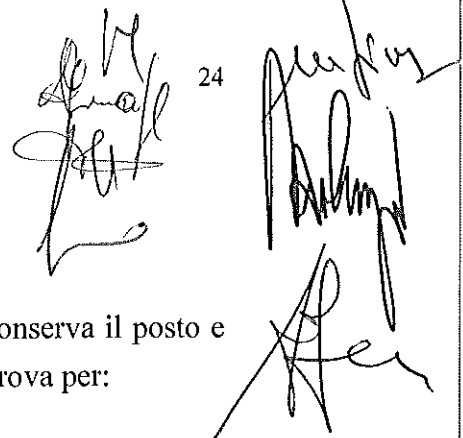
Art. 18 - Congedi per motivi personali

1. Su richiesta del dirigente l'azienda può concedere un congedo straordinario per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari.

2. Durante tale periodo non è dovuto il trattamento economico.



Art. 19 - Malattie e infortuni

24


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

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

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

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

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


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

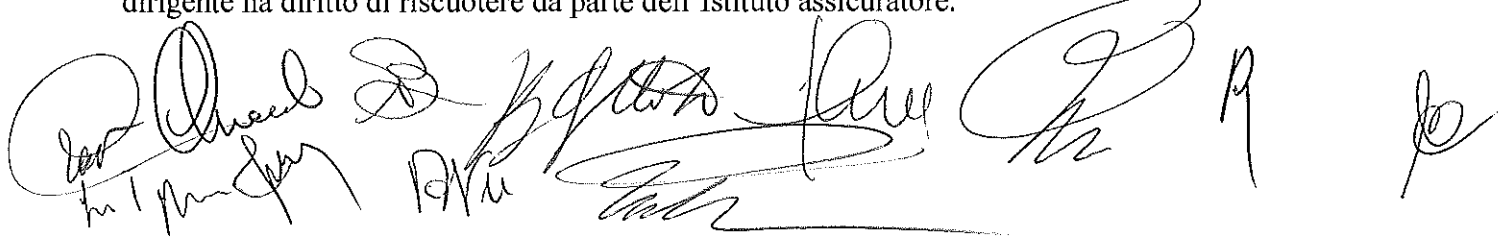
4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi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

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

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

7. 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.

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



9. Le aziende signaleranno **con un mese di anticipo** ai dirigenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

10. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 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 12 mesi in un quinquennio.

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

Chiarimento a verbale

Le Parti hanno chiarito che la garanzia prevista dal R.D.L. di cui al 4° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporta per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al dirigente, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

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

Esempi a verbale

1. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporta retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50 % e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.
2. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporta retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta 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 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

RACCOMANDAZIONE

Equitalia SpA e Riscossione Sicilia S.p.A. raccomandano alle aziende di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Art. 20 - Maternità

1. Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio al dirigente **competente** il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

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

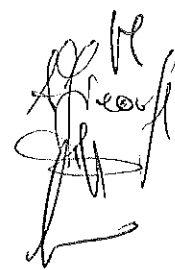
3. Ove durante il periodo di astensione obbligatoria intervenga una malattia si applicano le disposizioni dell'art. 19 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

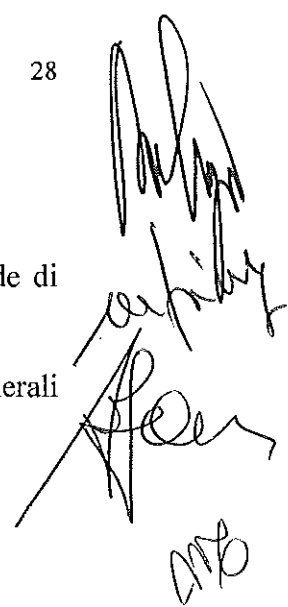
Art. 21 - Richiamo alle armi

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.
2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di malattia e di preavviso.
3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'azienda al dirigente anche per effetto di leggi o di accordi in materia.
4. Il dirigente deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
5. Non riprendendo servizio entro tale termine, il dirigente è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

Art. 22 - Missioni e trasferimenti



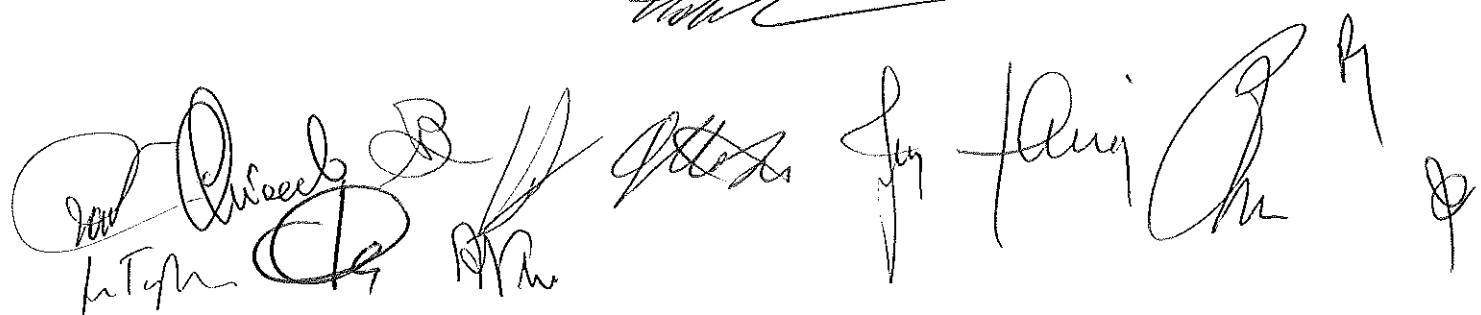
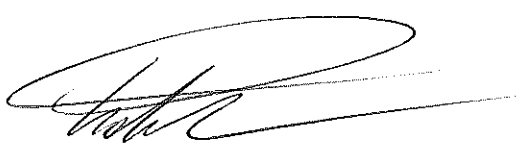
28



AMB

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

2.I relativi trattamenti vengono determinati dall'azienda sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi dal contratto nazionale del 9 aprile 2008.



Art. 23 - Formazione e aggiornamento professionale



29



PREMESSA

Alla luce dei processi di evoluzione e di aggregazione e della innovazione tecnologica in atto all'interno del Gruppo, le Parti riconoscono il ruolo strategico e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dirigenti.

Ai fini di cui sopra le imprese si avvarranno anche delle risorse derivanti dai Fondi interprofessionali e delle altre fonti – europee, nazionali e regionali – di finanziamento della formazione manageriale.

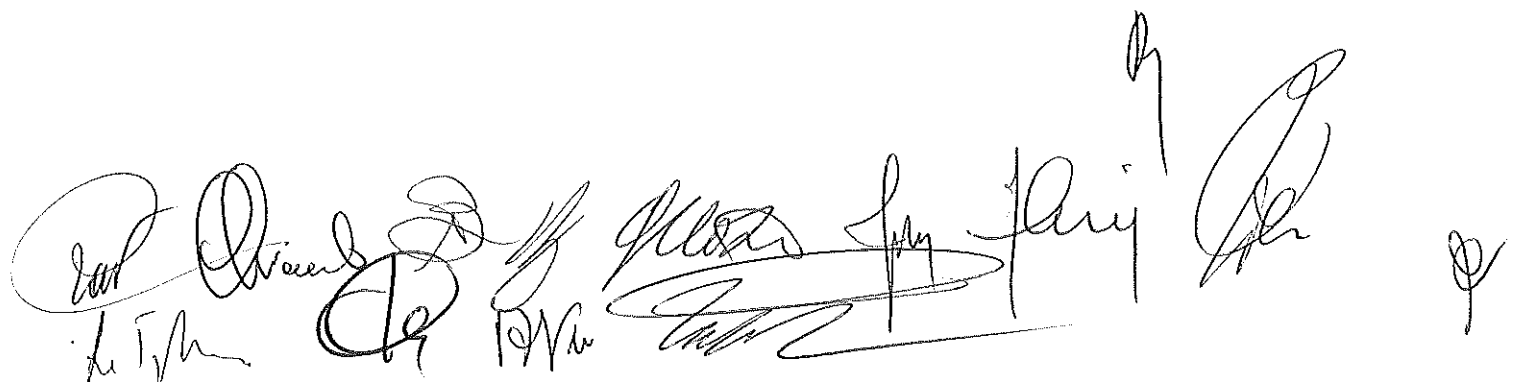
1.L'azienda favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità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

2.Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

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

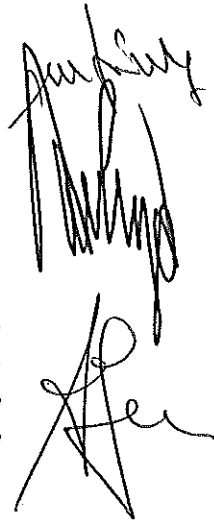
4.Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.

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





31



Art. 25 - Assistenza sanitaria

1. La spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovverano il dirigente in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico), oltre all'importo di € 413,17 previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 9 del CCNL 28 febbraio 2002. L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali della categoria.

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

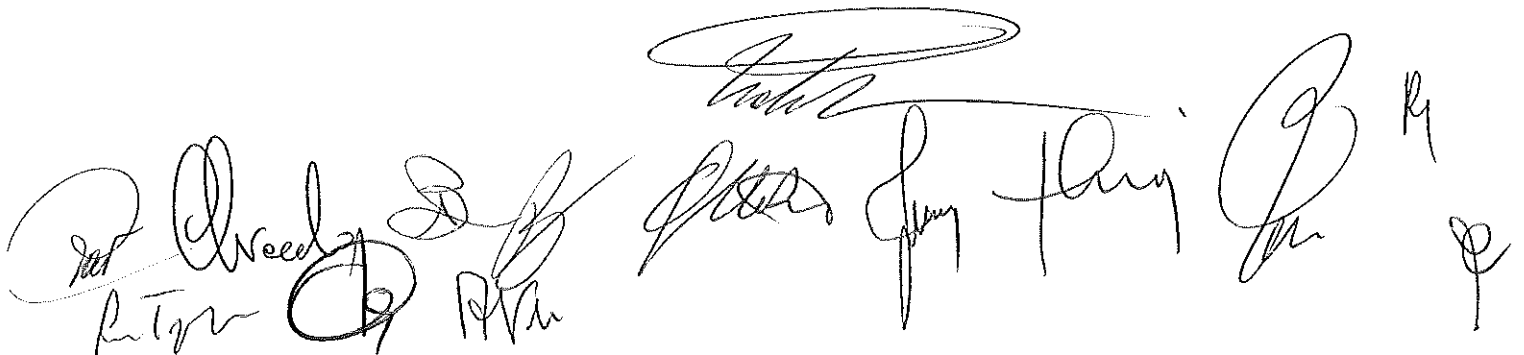
3. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

In considerazione dei processi di omogeneizzazione e uniformità di trattamenti all'interno del Gruppo Equitalia, nonché in relazione all'accordo del 30 luglio 2008 istitutivo di una polizza sanitaria unica di Gruppo, i trattamenti di assistenza sanitaria di cui al primo comma del presente articolo devono considerarsi assorbiti fino a concorrenza e sono pertanto da ricondursi esclusivamente a quanto previsto nell'accordo citato, nonché ai trattamenti che saranno tempo per tempo vigenti.

Nota a Verbale

Per quanto concerne la polizza sanitaria relativa ai dirigenti di Riscossione Sicilia S.p.A. la stessa provvederà tramite la sua partecipata alla stipula di una polizza sanitaria collettiva.



32

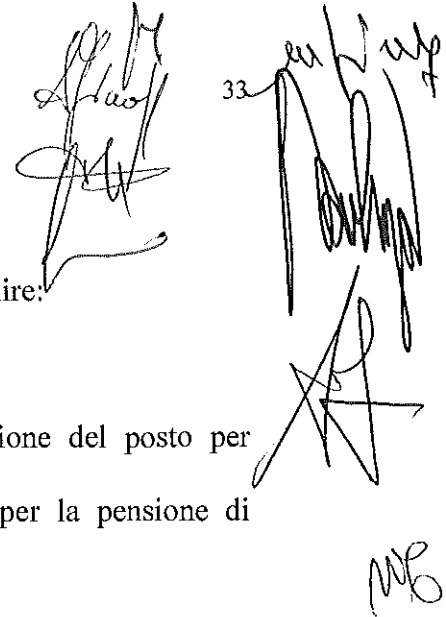
Art. 26 – Long term care

1. Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre una copertura assicurativa per Long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura verrà garantita per il personale dipendente del settore della riscossione attraverso un contributo annuale pari ad € 200,00 pro capite a carico dell'azienda, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno.

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

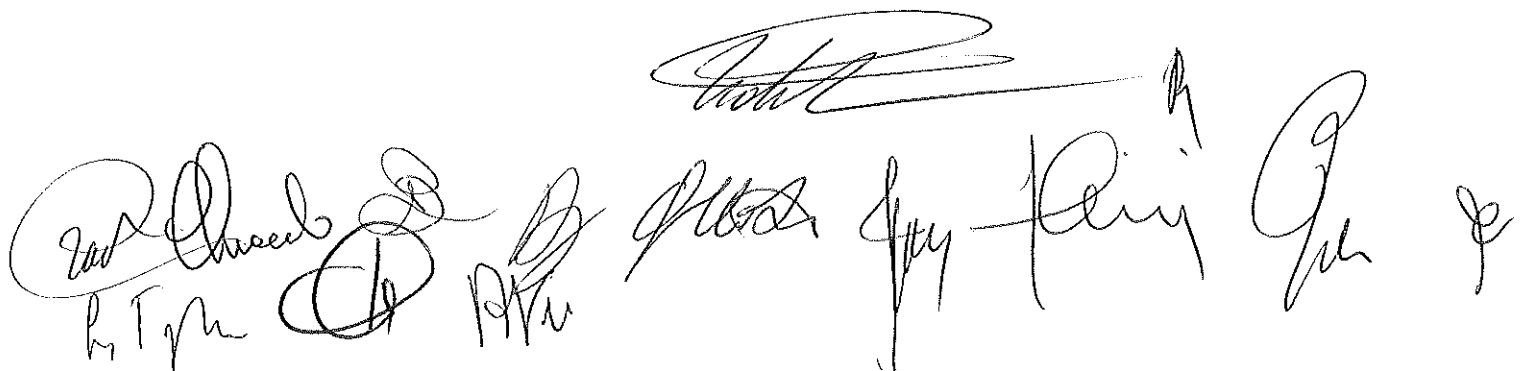
Art. 27 - Cessazione del rapporto di lavoro



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

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

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



Art. 28 - Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda

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

2. Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 31.

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

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

* * *

5. Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7 comma 4) contenuta nel D.M. 24 novembre 2003, n. 375 – recante la disciplina del Fondo per il sostegno al reddito ed all'occupazione, secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2 e lett. b), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2", del medesimo decreto, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria".

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

Nota a verbale

Le parti potranno esaminare, alla luce delle modifiche introdotte dal recente D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 25, che ha regolamentato per le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver accesso alla pensione di vecchiaia, il diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini, il comma 4 del presente articolo.

A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be initials like 'T.M.', 'D.B.', and 'R.M.'. A large, stylized signature is centered above the others. To the right, there are more signatures, including one with a prominent 'R' above it, and a small mark on the far right.

Art. 29 - Preavviso

35

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

- a) qualora il dirigente non abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
- mesi 5 se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore ai due anni;
 - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso;

in conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto non può, comunque, essere superiore a 12 mesi;

- b) qualora il dirigente abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
- nella misura fissa di 6 mesi.

2. Laddove la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni del dirigente, questi è tenuto a dare all'azienda, sia nel caso della lett. a) che in quello della lett. b) del comma precedente, un preavviso nella misura fissa di mesi 3, salvo che intervenga tra il dirigente e l'azienda un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

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

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

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

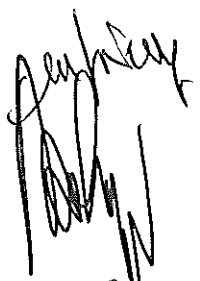
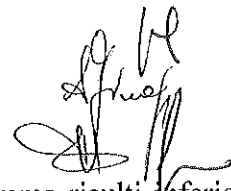
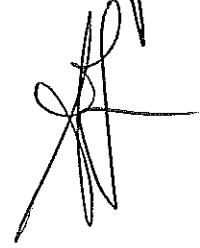

6. L'indennità di mancato preavviso viene corrisposta nella misura di cui al primo comma, lett. a) qualora gli aventi causa non abbiano diritto a percepire il "trattamento di previdenza aziendale migliorativo".

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

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

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

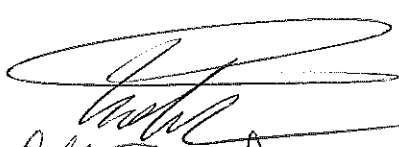
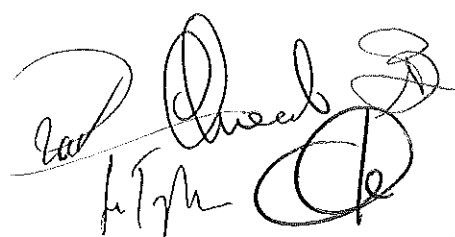
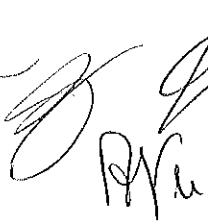

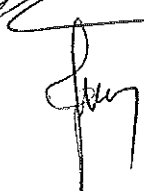
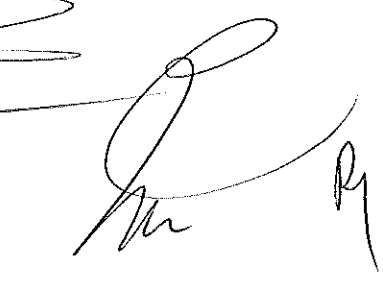
A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center, several smaller signatures to the left, and a series of initials and marks to the right.






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

Chiarimento a verbale all'art. 29

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente al riconoscimento della invalidità permanente da parte del Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dal **Gruppo Equitalia SpA e da Riscossione Sicilia S.p.A.** si intende avvenuta ad iniziativa del dirigente che, per tale fattispecie, è esonerato dall'obbligo del preavviso.



Art. 30 - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

Art. 31 - Collegio arbitrale e tentativo obbligatorio di conciliazione

1. 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, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia

Conciliazione

2. 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 secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

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

4. La segreteria della Commissione può riunirsi su accordo delle parti presso **Equitalia SpA** o presso **Riscossione Sicilia S.p.A.**

5. La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante di **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.**;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

6. 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 **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.**

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

8. 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 dirigente; ad **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.** qualora la parte ricorrente sia l'azienda;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

9. La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, informa tutte le parti, tempestivamente, circa data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

10. 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.

39

11. 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..

12. 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.

13. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c..

Arbitrato

14. E' costituito, in via sperimentale, ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c., a cura delle 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 da **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.** 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 da **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.**
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 di **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.** o dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo, dal Presidente del Tribunale competente per territorio (Roma o Palermo).
3. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
4. Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6. Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura di **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.**
7. 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.
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. Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
10. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, ad **Equitalia SpA o Riscossione Sicilia S.p.A.** ed al datore di lavoro interessato.
11. 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.
12. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

13. 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.
14. Il Collegio può assegnare alle Parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
15. Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
16. Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.
17. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:
- un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
 - un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.
18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda o nel gruppo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.

Le norme di cui al presente articolo si applicano ai licenziamenti intimati successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

Nota a verbale

Le parti concordano 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 e si riservano di adeguare la disciplina dell'arbitrato alla luce delle possibili modifiche legislative.


CHIARIMENTO A VERBALE

Per garantire la necessaria terzietà e autonomia decisionale e nell'esperimento delle procedure di conciliazione e di arbitrato riportate nei commi che precedono, la composizione

Art. 32 – Outplacement

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato e sempreché lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 28 e 31.

2. L'Azienda terrà a proprio carico, per 6 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'Azienda ed il dirigente interessato.



Art. 33- Rappresentanza sindacale

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

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

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

4. A tal fine, le Parti costituiranno entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto una commissione paritetica per definire i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi per i dirigenti.

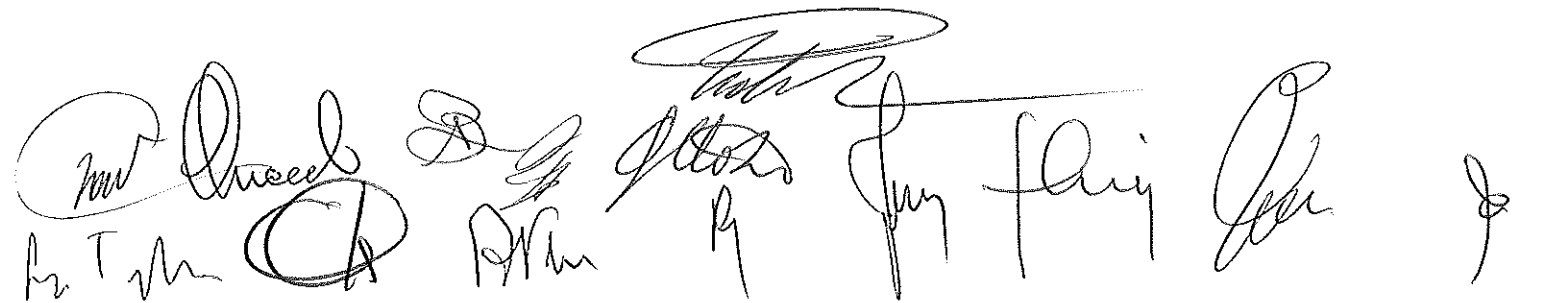
Nota a verbale

Ciascuna azienda comunica all'organismo sindacale aziendale dei dirigenti il numero complessivo degli appartenenti alla categoria alla data del 31 dicembre di ogni anno.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

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

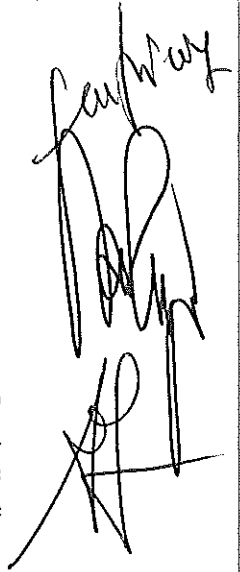
2. Le Parti convengono di convocare entro il 31 dicembre 2010 la Conferenza congiunta prevista all'ultimo comma della parte B del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del 16 giugno 2004, nel cui ambito saranno esaminati anche temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.



Art. 34 - Procedura di rinnovo

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

2. Durante il suindicato 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'articolo che segue.



Art. 35 - Indennità di vacanza contrattuale

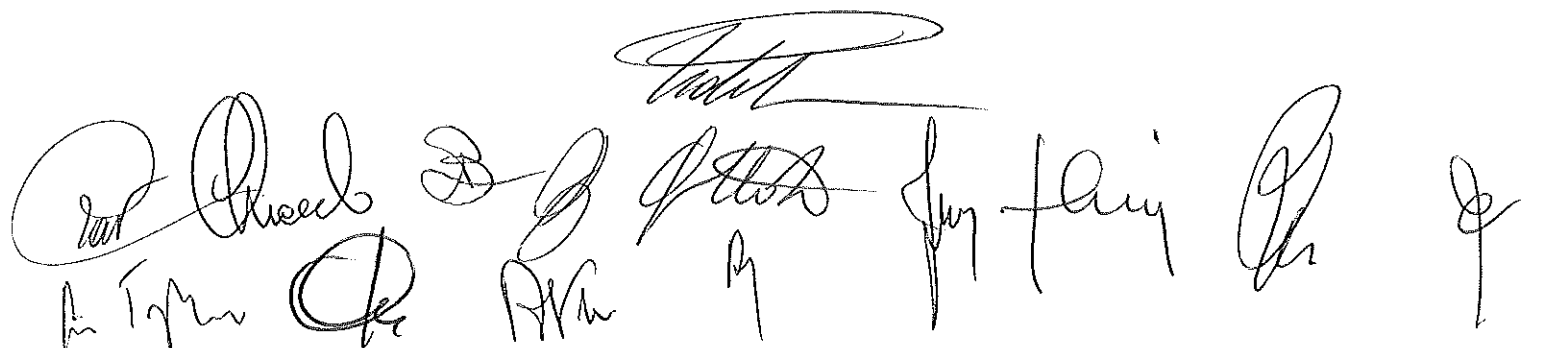
1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito all'articolo che precede, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto verrà corrisposto ai **dirigenti** un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.


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

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

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

MB




46

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

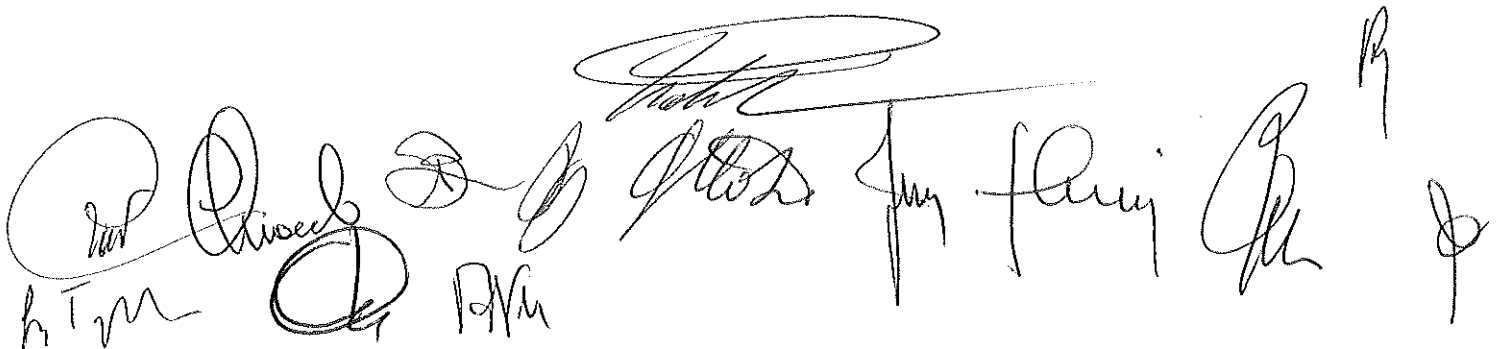
1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da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

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

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

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


MBO



ALLEGATO 1

TABELLE RETRIBUTIVE
PER IL DIRIGENTE DI LIVELLO MINIMO

PARAMETRAZIONE DAL 1° GENNAIO 2008	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.747,91	94,04	14,11

DAL 1° LUGLIO 2008	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.788,27	94,84	14,23

DAL 1° DICEMBRE 2008	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.828,97	95,65	14,35

DAL 1° LUGLIO 2009	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.865,19	96,37	14,46

DAL 1° OTTOBRE 2009	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.913,84	97,33	14,60

DAL 1° DICEMBRE 2009	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.950,69	98,06	14,71

Final 50

DAL 1° LUGLIO 2010	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.987,82	98,80	14,82

DAL 1° DICEMBRE 2010	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	5.025,23	99,54	14,93

IMPORTO UNA TANTUM
valore complessivo, biennio
2006/2007

A COPERTURA DAL 1.1.2006 AL 31.12.2007	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	2.883,85	57,69	8,66

A COPERTURA DAL 1.1.2006 AL 31.12.2006	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	1.383,07	27,67	4,15

A COPERTURA DAL 1.1.2007 AL 31.12.2007	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	1.500,78	30,02	4,51

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

APPENDICE 1

PROVVIDENZE PER I DISABILI

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

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

52
[Handwritten signatures and initials]
MB

[Large handwritten signature]
[Multiple handwritten signatures and initials]

APPENDICE 2

53

COMMISSIONI NAZIONALI DI STUDIO

1. Le Parti stipulanti si incontreranno ad esito dei lavori della Commissione nazionale di studio di cui all'appendice n. 2 dell'accordo di rinnovo 9 aprile 2008 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali, per una valutazione congiunta in tema di scala parametrica.

2. Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

[Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature and the initials 'AVB']

APPENDICE 3

NORMA TRANSITORIA PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA

Il giorno 12 dicembre 2001 in Roma

omissis

NORMA TRANSITORIA

PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AVB' and other illegible signatures.]

APPENDICE 4

55

Il giorno 4 novembre 2005, in Roma

- ASCOTRIBUTI

e

- (OMISSIS)

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base il calcolo del TFR in contributi versati dalle imprese per il finanziamento di trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende concessionarie.