

Il giorno 12 luglio 2021 in Roma

tra

AGENZIA DELLE ENTRATE – RISCOSSIONE rappresentata dal Presidente Ernesto Maria Ruffini, dal Direttore dell' Area Risorse Umane e Organizzazione Massimo Pinzarrone, dal Direttore della Direzione Risorse Umane Raffaele Visconti, dal Responsabile del Settore Disciplinare e Relazioni Sindacali Pasquale Di Chiaro, dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Alberto Iavarone con la collaborazione di Patrizia Ballani, Luciano Pugliese e Manuela Turchetti;

EQUITALIA GIUSTIZIA SpA rappresentata dall'Amministratore Delegato Paolo Bernardini e dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Gianluca Ambrosio;

e

la **FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.)**, rappresentata dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, dai Segretari Generali Aggiunti Mauro Bossola, Giuliano De Filippis, dai Segretari Nazionali Gianfranco Bertinotti, Franco Casini, Giuseppe Milazzo, Mauro Morelli, Mattia Pari, Mauro Scarin, Fabio Scola, Giuliano Xausa e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Emanuele Amenta, Delfo Azzolin, Paolo Baldassarra, Luca Baroni, Carlo Bartesaghi, Ernesto Biondino, Tommaso Brindisi, Tiberio Carello, Stefano Cefaloni, Cristian Cervi, Paolo Citterio, Paola Cogli, Renato Colombo, Leonardo Comucci, Emanuele De Marchi, Michele Desideri, Concetta Di Benedetto, Vanessa Di Cola, Giovanni Donati, Guido Fasano, Gianpaolo Fontana, Alessandra Frigeri, Alessandro Frontini, Cristian Manzoni, Angelo Maranesi, Piergiuseppe Mazzoldi, Domenico Mazzucchi, Roberto Mercurio, Milazzo Carlo, Stefano Morini, Gaetano Motta, Marco Muratore, Ettore Necchi, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Gisella Protti, Aldo Quarantiello, Carmelo Sebastiano Raffa, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Riccardo Terranova, Mauro Tessadrelli, Cosimo Damiano Torraco, Alessandro Violini, Maurizio Zaramella e dal Coordinamento Nazionale Riscossione formato dalla Coordinatrice Anna Maria Landoni e da Rosalia Acconcia, Fabio Beccaccioli, Laura Rosa Cantaro, Antonio Cicalese, Gianfranco Covelli, Stefano Frattini, Luigi Furlan, Massimiliano Galbani, Riccardo Gonella, Carlo Andrea Montani, Raffaella Piscitelli, Patrizia Plasso, Giuseppe Restuccia, Francesco Spalluto, Salvatore Tramonte, Ambrogio Valsecchi;

la **FEDERAZIONE ITALIANA RETI E SERVIZI DEL TERZIARIO (F.I.R.S.T. – C.I.S.L.)**, rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Colombani e dai Segretari Nazionali: Sara Barberotti, Sabrina Brezzo, Alessandro Delfino, Pier Paolo Merlini, assistiti dal Coordinatore Nazionale dei Lavoratori delle aziende della Riscossione dei tributi Emma Marra e dai componenti il Coordinamento e Delegazione trattante: Maria Grazia Barone Zabbara, Graziano Bernabei, Pietro Cappelli, Pietro Di Quarto, Simone Innocenti, Elena Montechiari, Gianmauro Sette, Claudio Silvati e Giuseppe Spaducci;

la **FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE LAVORATORI ASSICURAZIONI E CREDITO (FISAC CGIL)**, rappresentata dal Segretario Generale Nino Baseotto, dai componenti di segreteria nazionale Chiara Canton, Luca Esposito, Susy Esposito, Paola Morgese, Cinzia Ongaro, Alessandra Orlando, Giacomo Sturniolo, e dalla delegazione trattante composta dal coordinatore nazionale Simona Ponzano e dai componenti di segreteria nazionale Mario Cerminara, Enrica Diamanti, Alessandra Genco, Emanuela Luraschi e Gennaro Patera;

la **UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI (UILCA)**, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Furlan, dal Segretario Generale Aggiunto Maurizio Arena, dai Segretari Nazionali Giuseppe Bilanzuoli, Giuseppe Del Vecchio, Massimiliano Pagani, Giovanna Ricci, Mariangela Verga e dai Segretari dei Coordinamenti Aziendali Fabrizio Benzi, Stefano Maria Grosso Campana, Caterina Maida, Alberto Miotti, Luca Piovan, Pierluigi Pratola, Lorenzo Romboli, Salvatore Ruocco, Alberto Tartaglione, Cosimo Trupo ed Emiliano Vitale;

l' **UNITA' SINDACALE (FALCRI SILCEA SINFUB SNALEC CONFSAL)**, rappresentata dal Segretario generale Emilio Contrastò, Segretario Nazionale Responsabile Fabrizio Gosti, Segretario Responsabile di coordinamento nazionale Andrea Cesare Pennini, dai responsabili di coordinamento aziendale Rosario Gennaro e Michele D'Onofrio, Neomissio Bonaventura, Vincenzo Di Paolo, Domenico Donato, Danilo D'Ottavi, Graziella Fois, Omar Fornaro, Giovanni Landucci, Antonio Donato Marra, Marco Passero, Testi Gianluca;

si è convenuto

di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti dipendenti da Agenzia delle entrate Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA.

Premessa

Il percorso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, in tutte le sue fasi, si è svolto in un contesto economico caratterizzato da un lungo periodo di crisi economica.

Tale difficile quadro non ha mancato di caratterizzare, marcatamente, l'intero settore della riscossione che, oltre alla perdurante fase di incertezza dei suddetti indici economici, ha dovuto fronteggiare le forti criticità generate dalle norme che, modificando il sistema remunerativo dell'aggio e depotenziando l'incisività delle misure per il recupero dei crediti da riscossione, hanno consistentemente ridotto nel tempo i margini di remunerazione aziendale.

In aggiunta a quanto sopra, lo scenario, già sufficientemente critico, è stato ulteriormente complicato dall'emanazione dei noti provvedimenti di legge di contenimento della spesa pubblica - rinnovati nel corso degli anni - che, includendo l'allora esistente Gruppo Equitalia nel novero delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, hanno comportato un generale "blocco" delle dinamiche retributive in coincidenza con la scadenza contrattuale del CCNL determinando, oltre l'impossibilità di procedere al rinnovo della parte economica del medesimo, significative limitazioni su tutti gli aspetti della gestione dei rapporti di lavoro che potessero comportare incrementi di fatto della retribuzione individuale.

In tale prospettiva, l'articolato e complesso percorso di rinnovo ha dovuto tenere conto e rendere pienamente compatibili i livelli di incremento complessivo degli oneri anche mediante un riequilibrio complessivo delle voci di spesa, non solo del fattore lavoro, perseguendo costantemente l'obiettivo di migliorare il rapporto con i contribuenti, investendo con la massima efficacia le risorse disponibili in prodotti/servizi a questi offerti caratterizzati da maggiore innovatività, con l'ulteriore scopo di valorizzare la professionalità delle risorse umane.

Altro elemento che ha caratterizzato il percorso di rinnovo del CCNL, sotto il profilo del riassetto organizzativo del sistema della riscossione in Italia è l'entrata in vigore, a far data dal 1° luglio 2017, della L. n. 225/2016 di riforma del Settore della Riscossione che, attraverso il superamento del precedente Gruppo Equitalia e la creazione dell'Ente Pubblico Economico Agenzia delle

Entrate – Riscossione e anche grazie allo sviluppo di forti sinergie con l'Agenzia delle Entrate, ha impresso una forte accelerazione alla definitiva unificazione del governo dei processi organizzativi e produttivi e l'integrazione delle politiche delle risorse umane e materiali allocate sul territorio Nazionale.

Infine, tra gli eventi che hanno determinato consistenti impatti sulla trattativa di rinnovo si devono citare il diffondersi del virus COVID-19 a livello pandemico ed i conseguenti provvedimenti legislativi adottati dal Governo a sostegno all'economia delle famiglie, dei lavoratori e delle imprese.

I suddetti provvedimenti, adottati sin dal marzo del 2020 e più volte oggetto di proroga anche nel corrente anno, nel predisporre urgenti misure di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese, hanno sospeso i termini di versamento relativi ai carichi affidati agli Agenti della riscossione - riguardanti sia entrate di natura tributaria che non tributaria – nonché le attività di notifica ai contribuenti determinando, di fatto, un “blocco” delle attività di riscossione.

E' nata pertanto da tali premesse l'esigenza di improntare e modellare l'intero negoziato e l'impalcatura contrattuale ad una maggiore aderenza alle mutate esigenze dell'organizzazione aziendale; vale la pena a tal fine riconoscere l'impegno degli attori sociali che hanno contribuito, nel rispetto dei ruoli e con professionalità, anche nella fase emergenziale determinata dagli eventi pandemici sopra richiamati, a consolidare il contenuto valoriale della missione dell'Ente, impegnandosi reciprocamente ad incrementare quotidianamente l'efficacia e la qualità dei servizi ai cittadini ed ai contribuenti assicurando nel contempo, nel pieno rispetto delle normative emanate e dei protocolli sindacali stipulati, le migliori condizioni di salubrità e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti, nel confermare la centralità del contratto si danno altresì atto che il sistema delle relazioni industriali dovrà rispondere ancora più efficacemente all'esigenza di divenire spazio per consultazione ed approfondimento delle scelte delle politiche aziendali, nonché strumento di coinvolgimento delle risorse sui mezzi da adottare nel servizio ai contribuenti.

In tale contesto, in coerenza con il ruolo e le responsabilità del dirigente – la cui prestazione si svolge con il grado di autonomia propria del grado della categoria ed è orientata alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente/Azienda – le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che il trattamento economico del dirigente è anche determinato sulla base dei risultati conseguiti, dell'esperienza maturata nonché del merito del singolo interessato; fattori che costituiscono, altresì, elementi rilevanti per la valutazione professionale del medesimo.

Art. 1 - Area contrattuale

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dirigenti dell'Ente Agenzia dell'Entrate – Riscossione.

Nello specifico, il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del dirigente espressamente assunto e adibito a servizi o a gestioni 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.

Il presente contratto si applica inoltre ai dirigenti di Equitalia Giustizia SpA, collocata sotto il diretto controllo del Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della Legge n. 225/2016.

2. Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al Cap. I del CCNL 28 marzo 2018 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a).

* * *

3. 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

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'Ente/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'Ente/Azienda distaccante.

Note a verbale

- 1) Le Parti precisano che il distacco verrà utilizzato nell'ambito delle esigenze dell'Ente/Azienda 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 Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112, nonché dal Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito nella Legge 2 dicembre 2005, n. 248 stabiliscono di esaminare congiuntamente le situazioni conseguenti all'applicazione del predetto art. 2 ritenute dalle OO.SS. tali da richiedere una verifica. A tal fine si darà luogo ad una riunione presso l'Ente ove l'argomento verrà esaminato con le Segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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 - Definizione posizioni dirigenziali e criteri di attribuzione delle responsabilità

1. Ai fini del presente contratto sono dirigenti le lavoratrici/lavoratori subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'Ente/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'Ente/Azienda.

2. Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti, l'Ente/Azienda individua, con criteri di omogeneità, le funzioni manageriali correlate ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili presso le strutture centrali che nelle sedi periferiche, anche applicando a tal fine specifiche metodologie di pesatura delle posizioni, con i relativi trattamenti retributivi che possono prevedere il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. Fermo quanto sopra, è riconosciuto da Agenzia delle entrate – Riscossione a decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, l'inquadramento a dirigente al Direttore Regionale.

4. Le suddette posizioni/funzioni e i criteri adottati per l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali costituiranno oggetto di apposita informativa alle OO.SS.

5. L'Ente/Azienda, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, una volta riscontrata l'impossibilità di soddisfare le esigenze con risorse interne, provvede al reclutamento e selezione del personale dirigente mediante procedura conforme alle disposizioni normative vigenti.

Art. 4 - Prova

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

Art. 5 - Doveri e diritti

1. Il dirigente ha il dovere di dare all'Ente/Azienda, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini dell'Ente/Azienda, secondo le proprie direttive 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'Ente/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 all'Ente/Azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'Ente/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'Ente/Azienda può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

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'Ente/Azienda. Analogo obbligo incombe sul dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

2. Qualora l'Ente/Azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 28 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'Ente/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'Ente/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'Ente/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 commi 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'Ente/Azienda che per il lavoratore medesimo le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 28.

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'Ente/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'Ente/Azienda.

4. Nei casi di cui ai commi precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei commi 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'Ente/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.

Art. 8 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, e con modalità non in contrasto con il disposto dell'art. 3, comma 59 della Legge 24 dicembre 2007 n. 244, l'Ente/Azienda terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, del dirigente particolarmente esposto al rischio medesimo.

Art. 9 – Struttura della retribuzione

1. La struttura del trattamento economico del dirigente - che viene fissato dall'Ente/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 2015 ed il 31 dicembre 2018 viene riconosciuto un importo sotto forma di “indennità di vacanza contrattuale” (v. tabella allegata in All. 1).

4. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2016 ed il 31 dicembre 2018, viene riconosciuto un importo sotto forma di “una tantum” (v. tabella allegata in All. n.1).

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 2019 ed è utile

dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.

5. Il trattamento economico minimo annuo (stipendio) del dirigente è pari a:

- € 68.757,72 dal 1° gennaio 2019.

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

Norma transitoria

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2016 e la data di stipulazione del presente contratto, 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 per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi erariali ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e del DM n. 95439 del 18 aprile 2016.

Art. 10 - Stipendio

La misura mensile dello stipendio è indicata nella tabella in Allegato n.1.

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; 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 n. 1).

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

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%.

Art. 13 - Premio aziendale

L'Ente/Azienda stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali stipulanti il presente contratto.

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 - Premio Variabile di risultato sostitutivo del Premio Aziendale e del Sistema incentivante

1. Su iniziativa dell'Ente/Azienda le Parti possono prevedere, con specifico accordo, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL, un unico premio variabile di risultato da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o di specifiche posizioni dirigenziali, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.
2. Tale elemento retributivo dovrà presentare i caratteri di variabilità e di effettiva correlazione ai risultati dell'Ente/Azienda.

Art. 16 - 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'Ente/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'Ente/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' Ente/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' Ente/Azienda.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 8 non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135.

Art. 17 - 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'Ente/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.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 2 non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135.

Art. 18 - 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).

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto al comma 2 non trova applicazione per effetto di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135.

Art. 19 - Congedi per motivi personali

1. Su richiesta del dirigente l'Ente/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. 20 - Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia od infortunio accertati, l'Ente/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'Ente/Azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerata.

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 Regio Decreto Legge 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 di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), malattie cronico-degenerative, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. In caso di malattia di carattere oncologico, i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

6. 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.

7. 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.

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

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

10. L'Ente/Azienda segnalerà con un mese di anticipo ai dirigenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

11. 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.

12. 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 Regio Decreto Legge di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto 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 comparto 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 comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50 % e ad ulteriori 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 comparto 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 comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100% ed a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

Raccomandazione

L'Ente/Azienda valuterà con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Art. 21 - Maternità

1. Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio al dirigente compete 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'Ente/Azienda per la 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. 20 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. 22 - 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'Ente/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. La mancata ripresa del servizio entro tale termine costituisce giusta causa di licenziamento salvo il caso di forza maggiore.

Art. 23- Missioni e trasferimenti

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

2. I relativi trattamenti vengono determinati dall' Ente/Azienda in misura non inferiore ai criteri generali previsti per i quadri direttivi dal contratto nazionale del 28 marzo 2018.
3. Nel disporre il trasferimento, l'Ente/Azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Nota a Verbale - Agenzia delle entrate -Riscossione

Nel caso in cui il dirigente, in relazione agli incarichi affidati, si rechi abitualmente ovvero periodicamente per il coordinamento di proprie dipendenze gerarchiche presso sedi dell'Ente diverse da quella di assegnazione, al medesimo sarà riconosciuto, a decorrere dalla stipula del presente CCNL, uno specifico trattamento in sostituzione di quanto previsto al secondo comma.

Agenzia delle entrate-Riscossione comunica alle OO.SS., con lettera a latere allegata al presente Verbale di Accordo, lo specifico trattamento da riconoscere al dirigente di cui sopra.

Art. 24- Formazione e aggiornamento professionale

Premessa

Alla luce dei processi di evoluzione e di aggregazione e della innovazione tecnologica in atto all'interno dell'Ente/Azienda, le Parti riconoscono il ruolo strategico e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dirigenti, conseguito anche tramite la collaborazione con Università, enti pubblici o privati.

Ai fini di cui sopra l'Ente/Azienda si avvarrà anche delle risorse derivanti dai Fondi interprofessionali e delle altre fonti – europee, nazionali e regionali – di finanziamento della formazione manageriale.

1. L'Ente/Azienda favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, che possano costituire una costante nel percorso professionale degli stessi, consone alle funzioni da essi ricoperte, adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate e tali da determinare lo sviluppo delle competenze tecnico e manageriali dei dirigenti.

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'Ente/Azienda informa annualmente gli organismi sindacali stipulanti il presente contratto 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, che saranno certificate da apposita attestazione dei corsi frequentati, viene concordata fra l'Ente/Azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le Parti.

Art. 25 - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio

I dirigenti hanno diritto ad agevolazioni e provvidenze per motivi di studio corrispondenti a quelle riconosciute aziendali al restante personale ai sensi del CCNL 28 marzo 2018.

Art. 26 - Assistenza sanitaria

1. La spesa annua complessiva a carico dell'Ente/Azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il dirigente in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico), oltre all'importo di € 413,17 previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 9 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 relazione alle intese sottoscritte in materia di Assistenza sanitaria in data 6 giugno 2017 la somma di cui al primo comma del presente articolo deve considerarsi assorbita fino a concorrenza degli importi superiori eventualmente concordati e attualmente vigenti nell'Ente/Azienda.

Art. 27 – Long term care

1. Le Parti stipulanti il presente contratto avevano convenuto di introdurre con decorrenza 1° gennaio 2008 una copertura assicurativa per Long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevedibili ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

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

3. Le Parti si danno reciprocamente atto che la disposizione contrattuale di cui al CCNL 19 dicembre 2008 non ha potuto trovare applicazione poiché restano ancora da individuarsi le effettive modalità di attivazione delle coperture della medesima.

4. Le Parti si impegnano, pertanto, in occasione delle procedure di rinnovo del presente CCNL, e comunque entro dicembre 2022 ad incontrarsi per condurre i necessari studi di fattibilità ed identificare congiuntamente le soluzioni più convenienti sotto il profilo del rapporto premio/prestazioni per l'attuazione operativa della LTC, (decorrenza contributo, regolamento, decorrenza coperture, prestazioni, convenzioni, ecc.) rispondenti ai bisogni di tutela ed assistenza delle lavoratrici/lavoratori in caso di eventi invalidanti.

Art. 28 - 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. 29- Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Ente/Azienda

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

2. Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'Ente/Azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 32.

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.

* * *

5. Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione contenuta nel “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 ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e del DM n. 95439 del 18 aprile 2016”.

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

Art. 30 - Preavviso

1. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Ente/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'Ente/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'Ente/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.

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

Chiarimento a verbale

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro conseguente al riconoscimento della invalidità permanente da parte del Fondo di previdenza per gli impiegati esattoriali dipendenti di Agenzia delle Entrate – Riscossione si intende avvenuta ad iniziativa del dirigente che, per tale fattispecie, è esonerato dall'obbligo del preavviso.

Art. 31 - 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 corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi dell'art. 23 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità simili al dirigente trasferito o in missione.

2. In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Azienda per giusta causa, se i fatti che hanno dato luogo alla risoluzione abbiano provocato danno materiale all'Ente/Azienda si conviene che è ammissibile, ai sensi dell'art. 1252 cod. civ., 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'Ente/Azienda stesso.

Art. 32 - Collegio arbitrale

Arbitrato

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 Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dalla lavoratrice/lavoratore ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e da Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA.
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 Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA o dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente Contratto, dal Presidente del Tribunale competente per territorio (Roma).
3. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
4. Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6. Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA.
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 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 6 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 Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA.
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 nell'Ente/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.

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

20. 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 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—della procedura di arbitrato riportata nei commi che precedono, la composizione dei collegi arbitrali dovrà evitare che membri designati da parte datoriale si trovino in situazione di potenziale conflitto di interessi per la risoluzione delle controversie in argomento.

Art. 33 – Outplacement

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Ente/Azienda ex art. 2118 cod. civ., questo è tenuto 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. 29 e 32.

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

Art. 34- Procedura di rinnovo

1. A far tempo dalla fase di rinnovo del presente CCNL saranno ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, ad ogni conseguente effetto, solo le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto che abbiano una rappresentatività superiore al 5% dei lavoratori iscritti. A tali fini, la rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina sulla base dell'ultima rilevazione effettuata ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo 8 febbraio 2019 in materia di libertà sindacali.

2. 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.

3. Durante i tre mesi precedenti la scadenza del contratto 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 – Apposito elemento della retribuzione

1. 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 "apposito elemento della retribuzione".

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'indice dei prezzi al consumo programmato (IPCA), applicato alla voce stipendio.

3. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice dei prezzi al consumo programmato (IPCA).

4. L'apposito elemento della retribuzione non sarà più erogato dalla data di decorrenza del presente contratto nazionale.

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 di Agenzia delle Entrate – Riscossione o Equitalia Giustizia SpA 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'Ente/Azienda interessati e delle relative strutture sindacali.

Art. 37 - Decorrenze e scadenze

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.
2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2016, e scadrà sia per la parte economica che normativa il 31 dicembre 2018. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente CCNL.
3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto almeno 30 giorni prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 38 - Work Life Balance – cessione ferie solidali

Le Parti concordano che, in analogia a quanto previsto nel CCNL delle aree professionali e dei quadri direttivi, allo scopo di fornire alle

lavoratrici/lavoratori strumenti di flessibilità per fronteggiare esigenze di assistenza ai familiari che necessitano di cure costanti, convengono l'introduzione dell'istituto della c.d. "cessione delle ferie solidali".

Art. 39 - Pari Opportunità

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, l'Ente/Azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti confermano il proprio impegno affinché sia rimosso ogni ostacolo che impedisca la piena realizzazione del principio di parità del trattamento economico, di benefit e percorso di carriera in funzione del ruolo e sia incrementata la proporzionalità di genere nella categoria dirigenziale. In particolare le Parti si propongono di:

- stimolare la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate, promuovendo iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- sviluppare momenti di confronto e monitoraggio anche rispetto all'evoluzione del quadro normativo nonché alle esperienze maturate nel mondo del lavoro;
- elaborare piani formativi rivolti specificamente alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali;
- garantire un quadro di pari opportunità nello sviluppo professionale per il personale femminile;
- realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro utilizzando a tal fine tutti gli strumenti previsti dalla legge.

Nell'ambito delle politiche per le pari opportunità, sarà inserita nella valutazione delle capacità manageriali l'abilità di favorire la crescita professionale del genere meno rappresentato.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità per il personale dirigente è demandata alla Commissione nazionale sulle pari opportunità costituita ai sensi

dell'art. 13 del vigente CCNL 28 marzo 2018 per i quadri direttivi e le aree professionali.

ALLEGATI

ALLEGATO 1TABELLE ECONOMICHE
(valori in euro)

PARAMETRAZIONE DAL 1° GENNAIO 2019	STIPENDIO	SCATTO di anzianità	Importo ex ristrutturazione tabellare
	5.289,05	99,54	14,93

UNA TANTUM

UNA TANTUM DAL 1° GENNAIO 2016 AL 31 DICEMBRE 2018	1° semestre 2016	2° semestre 2016	2017	2018
	426,46	426,46	852,92	852,92

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE (quadriennio 2015 – 2018)	2015	2016	2017	2018
	489,97	489,97	489,97	489,97

APPENDICE 1

Lettera alle OO.SS.

Oggetto: Provvidenze per i disabili

L'Ente e Equitalia Giustizia SpA, in materia di provvidenze per i disabili confermano l'applicazione ai dirigenti, a decorrere dal 2021, dei rispettivi trattamenti tempo per tempo vigenti per le altre categorie di personale.

Roma, 12 luglio 2021

APPENDICE 2

ACCORDO FORMAZIONE
DEL 23 LUGLIO 2010

VERBALE DI ACCORDO

del giorno 23 luglio 2010,

stipulato in Roma tra

la Capogruppo EQUITALIA SpA

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA CISL, FISAC
CGIL, SILCEA, SNALEC, UGL e UILCA

premessi che:

- le Parti ribadiscono l'assoluta importanza della Formazione aziendale ed interaziendale come strumento di sviluppo e qualificazione professionale; in tal senso condividono la volontà di cogliere ogni opportunità di finanziamento che possa essere offerta dai Fondi a cui sia possibile accedere nell'ambito del settore di riferimento;
- in merito a quanto precede, le stesse Parti richiamano il reciproco intendimento sancito in occasione della stipula del vigente CCNL del 9 aprile 2008 che, nell'art. 15 comma 2, prevede in particolare per l'accesso ai finanziamenti del fondo paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua di riferimento, la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità;
- nel medesimo indirizzo, intendono attribuire all'organismo previsto dall'art. 15 del CCNL il compito di esprimere la propria preventiva valutazione anche in ordine ad eventuali interventi di formazione finanziata a carico del Fondo Esuberi, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.M. n. 375 del 24 novembre 2003.

Ciò premesso le Parti, dopo ampia e approfondita discussione hanno convenuto quanto segue.

- 1) Con il presente accordo viene istituito l'organismo paritetico sulla formazione previsto dall'art. 15, comma 1 del vigente CCNL, con i compiti e le finalità ivi indicati, così come integrati nelle premesse.
- 2) La composizione di tale organismo prevede per le OO.SS. un membro espresso da ciascuna delle sigle firmatarie del presente accordo, mentre Equitalia SpA designa un pari numero di propri delegati.
- 3) L'organismo paritetico sulla formazione così composto, essendo costituito allo scopo contrattualmente previsto di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali, è chiamato ad esaminare e valutare i fabbisogni formativi, nonché i piani formativi predisposti da Capogruppo.
- 4) Nell'esercizio delle proprie funzioni e nel perseguimento delle relative finalità come sopra indicate, tale organismo ha facoltà di acquisire elementi e chiarimenti dai competenti uffici aziendali sui Piani Formativi presentati, di proporre e condividere correttivi su obiettivi e modalità di attuazione dei contenuti formativi.
- 5) Allo stesso è conferita infine la prerogativa di predisporre proposte di accordi finalizzati alla sottoscrizione delle Parti per la presentazione dei suddetti Piani ai Fondi di riferimento, al fine di concorrere all'ottenimento dei previsti finanziamenti.

APPENDICE 3

PROTOCOLLO DI INTESA IN MATERIA DI MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO DEL 7 MARZO 2019

PROTOCOLLO di INTESA in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il giorno 7 marzo 2019 in Roma

tra

Agenzia delle Entrate-Riscossione

e

le OO.SS.

Considerato che :

- con l'art.69 del CCNL 28 marzo 2018 le Parti, confermando l'attenzione per la "*Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto*", hanno convenuto 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, implicitamente od esplicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
 - qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale;
- considerato il demando contenuto nell'art.24, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n.80, in tema di " *misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*";

- in coerenza con i contenuti del Codice Etico e del D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 con cui l'Ente dedica particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie sessuali;
- le Organizzazioni Sindacali firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro
- ferme le previsioni di Legge, in particolare l'art.26 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) le Parti intendono definire azioni mirate confermando il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere;

condiviso altresì che :

- per *“violenza di genere”* si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per *“molestie di genere”* si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per *“molestie sessuali”* si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- sono altresì oggetto del presente Protocollo i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di *“molestia di genere”* o di *“molestia sessuale”* o di essersi sottomessi;
- con riguardo ai luoghi di lavoro si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone derivanti dall'attività lavorativa (lavoratrici, lavoratori, contribuenti, fornitori etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nell'Ente, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti e il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di una attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza o molestie di genere;

convengono quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. E' importante che ogni comportamento che integri la molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica, psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- Il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere;
- Le lavoratrici, i lavoratori, l'Ente e le OO.SS. sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- A tal fine nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, l'Ente si impegna nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi con le OO.SS. ;
- Nella medesima prospettiva le Parti valorizzano la Commissione nazionale sulle pari opportunità, quale sede nella quale ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con il presente Protocollo;
- L'Ente si impegna a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sui luoghi di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati ed accertati, valutando, in tali ipotesi,

specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;

- Al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- L'Ente assicura che le eventuali segnalazioni saranno gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione individuata dallo stesso, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- Nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, l'Ente darà diffusione al presente Protocollo.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'art.26, comma 3-bis, D.Lgs. 11 aprile 2016, n.198, è contrario a quanto qui condiviso, il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall'art.13 del CCNL del 28 marzo 2018.

* * *

le Parti concordano che il congedo di cui all'art.24, comma 1, dell D.Lgs 15 giugno 2015, n.80, a favore dei soggetti vittime di violenze di genere potrà essere fruito secondo le seguenti modalità:

- Il congedo di cui al comma 1 dell'art.24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nella quali è prevista attività lavorativa;

- Il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente Protocollo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta/o a comunicare all'Ente l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre le certificazioni di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

Agenzia delle entrate-Riscossione

OO.SS.

APPENDICE 4

ACCORDO CESSIONE FERIE SOLIDALI DEL 4 APRILE 2019

Verbale di Accordo
del giorno 4 aprile 2019
tra
Agenzia delle entrate – Riscossione,
e
le Segreterie Nazionali delle OO.SS.
Premesso che

- in data 28 marzo 2018, è stato sottoscritto il CCNL per i Quadri direttivi e per il Personale delle Aree professionali dipendenti da Agenzia delle entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia ed Equitalia Giustizia SpA;
- allo scopo di fornire ai lavoratori/lavoratrici strumenti di flessibilità al fine di poter assistere i figli minori che necessitino di cure costanti, le Parti hanno convenuto di introdurre nel CCNL l'istituto della "cessione delle ferie solidali";
- le Parti si sono impegnate ad incontrarsi entro 90 giorni dalla stipula del suddetto, per definirne i criteri e le modalità di applicazione;

Premesso inoltre che

- Con riferimento al D. Lgs 151/2015, art. 24 (omissis) *"i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le loro particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*;

ciò Premesso

1. L'Ente attraverso l'adozione dell'istituto delle ferie solidali, interviene a favore dei lavoratori/lavoratrici con figli minori che per particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti.

2. Le Parti convengono che possono essere cedute le festività sopresse e le giornate di ferie comunque eccedenti la misura di 4 settimane minime annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire ai sensi del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di riposi e ferie. Tali giornate dovranno essere sempre cedute e fruite a giornate intere.
3. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 ed abbiano esaurito le proprie ferie/permessi retribuiti (inclusi per quanto ovvio quelli fruibili per grave infermità), possono avanzare la richiesta alla funzione Risorse Umane per un massimo di 30 giorni per ogni istanza, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN).
4. Nel corso dell'anno la presentazione di nuove istanze è subordinata alla fruizione completa delle ferie/ex festività solidali già riconosciute.
5. La funzione Risorse Umane invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione (sarà cura della stessa stabilire anche un termine) individuando il numero dei giorni – di competenza dell'anno - necessari a soddisfare la richiesta del lavoratore che ha attivato l'istanza. Sarà garantito l'anonimato sia del lavoratore richiedente che degli aderenti.
6. Le giornate di ferie/ex festività cedute verranno acquisite secondo un ordine di ricevimento sino a concorrenza dei giorni richiesti; quelle eccedenti non saranno decurtate ai lavoratori che avevano aderito, tenuto conto dell'ordine di ricevimento delle disponibilità manifestate.
7. In caso di richiesta di dipendenti coniugi che si trovino ambedue nelle condizioni di cui al comma 3 l'istanza e la correlata fruizione, sempre a giornate intere, potrà essere effettuata alternativamente.

Nota a Verbale

Su richiesta delle O.SS. l'Ente si impegna a valutare la possibilità di riconoscere, in aggiunta alle giornate di ferie che saranno oggetto di cessione, ulteriori giorni disponibili per le lavoratrici/lavoratori richiedenti.

La presente intesa avrà decorrenza a partire dal 1° giugno 2019.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno entro la data del 31 ottobre p.v. per una verifica della procedura avviata in merito alla cessione delle ferie solidali e, successivamente, nel mese di gennaio di

ciascun anno verrà effettuata una ricognizione delle richieste pervenute e relative cessioni verificatesi nell'anno precedente.

Agenzia delle entrate-Riscossione

OO.SS.

APPENDICE 5

Roma, 12 luglio 2021

Lettera alle Organizzazioni Sindacali

Con riferimento alla "nota a Verbale" all'art. 23 del CCNL 5/7/2021 Agenzia delle entrate-Riscossione riconoscerà, a decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, al dirigente che, in relazione agli incarichi affidati si rechi abitualmente ovvero periodicamente per il coordinamento di proprie dipendenze gerarchiche presso sedi dell'Ente diverse da quella di assegnazione (ivi compresi i Direttori Regionali) o presso la sede di Roma, un rimborso "a piè di lista" fino a un massimale rimborsabile di € 20,00 per la consumazione del pasto serale qualora il rientro alla propria dimora avvenga oltre le ore 21:30 o in caso di pernottamento.

Agenzia delle entrate-Riscossione

RIFERIMENTI CONTRATTUALI
E LEGISLATIVI

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

- CCNL Dirigenti 28 febbraio 2002;
- CCNL Dirigenti 15 novembre 2005;
- CCNL Dirigenti 19 dicembre 2008
- Protocollo Identificativo del Settore della Riscossione e Verbale di Accordo del 28 febbraio 2008;

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

dei CCNL 28 marzo 2018 e 5 luglio 2021

- Regio Decreto Legge 13 novembre 1924, n. 1825 (Disposizioni relative al contratto di impiego privato)
- Legge 10 giugno 1940, n. 653 (Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi)
- Legge 27 maggio 1949, n. 260 (Disposizioni in materia di ricorrenze festive)
- Legge 31 marzo 1954, n. 90 (Modificazioni alla Legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive)
- Legge 3 maggio 1955, n. 370 (Conservazione del posto di lavoro ai lavoratori chiamati alle armi)
- Legge 2 aprile 1958, n. 377 (Fondo di Previdenza esattoriali)
- Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali)
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento)
- Legge 29 luglio 1971, n. 587 (Norme sul riordinamento del Fondo speciale di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette)
- Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 (Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri)
- Legge 5 marzo 1977, n. 54 (Disposizioni in materia di giorni festivi)
- Legge 29 maggio 1982, n. 297 (Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica)
- Legge 11 novembre 1983, n. 638 (Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 12 settembre 1983, n. 463 - Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini - Art. 13 - Cure termali)
- Legge 29 marzo 1985, n. 113 (Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti)
- Legge 13 maggio 1985, n. 190 (Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi)
- Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792 (Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate d'intesa tra la Repubblica italiana e la Santa Sede)
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro). Legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)
- Legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione)
- Legge 11 agosto 1991, n. 266 (Legge-quadro sul volontariato)

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)
- Decreto Ministeriale 12 agosto 1992 (Patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali e strumenti di controllo per evitare abusi)
- Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421)
- Decreto Legislativo 26 maggio 1997, 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)
- Legge 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione)
- Decreto Ministeriale 27 marzo 1998 (Mobilità sostenibile nelle aree urbane)
- Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80 (Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della Legge 15 marzo 1997, n. 59)
- Decreto Ministeriale 8 aprile 1998 (Disposizioni concernenti contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti)
- Legge 28 settembre 1998 n. 337 (Delega al governo per il riordino della disciplina relativa alla riscossione)
- Decreto Legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 (Ulteriori disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80)
- Decreto Legislativo 26 febbraio 1999, n. 46 (Riordino della disciplina della riscossione mediante ruolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge 28 settembre 1998, n. 337)
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)
- Decreto Legislativo 13 aprile 1999, n. 112 (Riordino del servizio nazionale della riscossione, in attuazione della delega prevista dalla Legge 28 settembre 1998, n. 337)
- Decreto Ministeriale 20 maggio 1999, (Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti)
- Decreto Ministeriale 3 novembre 1999, n. 509 (Regolamento recante ordinamenti atenei) - Borse di studio
- 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 Cep e dalla Ces)
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città)

- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53)
- Decreto Legislativo 8 maggio 2001 n. 215 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della Legge 14 novembre 2000, n. 331)
Decreto Ministeriale 30 dicembre 2002 - Art.1- (Criteri generali per la realizzazione degli accordi da definire in sede locale per la stipula dei contratti di locazione agevolati ai sensi dell'art. 2, comma 3, della Legge 9 dicembre 1998 n. 431, nonché dei contratti di locazione transitori e dei contratti di locazione per studenti universitari ai sensi dell'art. 5, commi 1,2, 3, della medesima legge)
- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione della Direttiva 93/104/CE e della Direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro)
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali)
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro)
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 23, 24, 26, art. 49 comma 5 e art. 53, comma 1 e altri artt.) (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30)
- Decreto Ministeriale 24 novembre 2003 n. 375 (Regolamento per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto alla riscossione dei tributi erariali)
- Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124 (Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30)
- Legge 23 agosto 2004, n. 226 (Sospensione anticipata del servizio obbligatorio di leva e disciplina dei volontari di truppa in ferma prefissata, nonché Delega al Governo per il conseguente coordinamento con la normativa di settore)
- Legge 14 maggio 2005, n. 80 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale)
- Decreto Legge 30 settembre 2005, n. 203 (Misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria)
- Legge 2 dicembre 2005, n. 248 (Conversione in legge, con

- modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, recante misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria.)
- Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari)
 - Legge 22 dicembre 2005, n. 19 (Misure finanziarie urgenti e variazioni al bilancio della regione per l'esercizio finanziario 2005. Disposizioni varie - Art.2 - Riforma del servizio regionale di riscossione - Regione Siciliana)
 - Legge 24 febbraio 2006, n. 104 (Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti)
 - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 , n. 246)
 - Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 (Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori)
 - Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Finanziaria 2008) – Art. 3, comma 59)
 - Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
 - Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria)
 - Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).
 - Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).
 - Legge 2 dicembre 2005, n. 248 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, recante misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria).
 - Legge 1 dicembre 2016, n. 225 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili).