

TESTO COORDINATO

VERBALE DI ACCORDO

del giorno 28 marzo 2018 in Roma

tra

Agenzia delle Entrate - Riscossione

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA., FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL e UILCA assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali

premesso che

- con la stipula dei Verbali di Ipotesi di Accordo del 24 gennaio, 6 febbraio 2014 e successive intese, l'allora esistente Gruppo Equitalia e le OO.SS. erano pervenuti a soluzioni condivise che, nei limiti imposti dalla razionalizzazione e il contenimento del costo del lavoro anche derivanti dalle misure straordinarie di riduzione della spesa pubblica (Legge n.122/2010 e s.m.i.), rispondessero altresì all'esigenza fondamentale di disciplinare in modo omogeneo i trattamenti di secondo livello fino ad allora applicati nelle Società facenti parte del suddetto Gruppo, superando in tal modo le criticità derivanti da una forte situazione di frammentazione contrattuale e di notevole disallineamento dei trattamenti normativi ed economici che il precedente assetto presentava;
- la Legge n. 225/2016 (conversione del c.d. "Decreto fiscale n.193/2016") di riforma della Riscossione ha deliberato lo scioglimento delle Società del Gruppo Equitalia, prevedendo la costituzione, a partire dal 1° luglio 2017, di un Ente strumentale dell'Agenzia delle Entrate, denominato Agenzia delle Entrate - Riscossione, sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze e destinato a svolgere l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale;

considerato inoltre che

le Parti, come sopra costituite, nel riconoscere l'importanza e la salvaguardia del duplice livello di contrattazione, intendono perseguire l'obiettivo di una maggiore aderenza dell'impianto normativo ed economico alle mutate esigenze dell'organizzazione aziendale, a partire dai servizi erogati ai contribuenti, nel comune intento di creare valore per la

Intese
[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

TESTO COORDINATO

collettività, sviluppando nel contempo le professionalità esistenti e le condizioni di maggior benessere della quotidianità lavorativa del personale.

* * *

Tanto premesso e considerato, e premesse e considerata devono intendersi parte integrante del presente Accordo, le Parti convengono di rinnovare alle seguenti condizioni le Ipotesi di Accordo del 24 gennaio e 6 febbraio 2014.

Art. 1 Decorrenza e scadenza

Il nuovo contratto integrativo decorre dalle date indicate nelle singole norme e scadrà in data 31 dicembre 2020. Ciascuna delle Parti si riserva la facoltà di disdettare integralmente la presente pattuizione con preavviso di 6 mesi dalla scadenza da effettuarsi con raccomandata A/R o posta elettronica certificata.

Art.2 Orario di lavoro - Pausa pranzo

L'orario giornaliero di lavoro viene articolato su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì come di seguito specificato:

- orario di ingresso: 08:00
- orario di uscita: 16:00

La pausa pranzo è fissata in 30 minuti con inizio alle ore 13.30 e termine alle ore 14.00.

La suddetta pausa potrà essere comunque rimodulata, su richiesta del dipendente prevedendo un allungamento della stessa a 45 o 60 minuti, tenuto conto delle esigenze organizzative e tecnico produttive.

La pausa pranzo potrà avere un'elasticità di 5 minuti recuperabile a fine giornata lavorativa.

L'orario dei lavoratori turnisti resterà invariato fino a nuova definizione.

Art. 3 Orario di sportello – Orario di sportello ad alta affluenza al pubblico

TESTO COORDINATO

Con decorrenza 1° maggio 2018, l'orario settimanale è articolato dal lunedì al venerdì come di seguito specificato.

1) Sportelli ordinari fino a 5 addetti compreso il preposto

L'orario di lavoro settimanale è articolato dalle ore 08:00 alle ore 16:00

- Orario di apertura: 08:15
- Orario di chiusura: 13:15
- Pausa pranzo: 13:30 – 14:00

Per tale tipologia di sportelli la suddetta pausa potrà essere comunque rimodulata prevedendo un allungamento della stessa a 45 o 60 minuti, tenuto conto delle esigenze organizzative e tecnico-produttive.

2) Sportelli ordinari con più di 5 addetti compreso il preposto

L'orario di lavoro settimanale è articolato dalle ore 08:00 alle ore 16:00

- Orario di apertura: 08:15
- Orario di chiusura: 14:15

Pausa pranzo di 30 minuti da fruire nella fascia oraria 12:00 – 14:00

3) Sportelli ad alta affluenza

Le risorse assegnate allo sportello ad alta affluenza rispettano due diversi orari di lavoro:

- 1) dalle ore 08:00 alle ore 16:00
- 2) dalle ore 09:00 alle ore 17:00
 - Orario di apertura: 08:15
 - Orario di chiusura: 16:15

Pausa pranzo di 30 minuti da fruire nella fascia oraria 12:00 – 14:00

Nota a Verbale – sportelli ad alta affluenza

L'articolazione oraria avvicinata, di cui al punto 2 degli sportelli ad alta affluenza, interesserà, di volta in volta, solo un terzo del personale addetto al front office.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Menna', 'Costantino', and 'Giovanni 3'.]

TESTO COORDINATO

Impegno delle Parti

Le parti si impegnano, entro sei mesi dalla sottoscrizione, ad incontrarsi per effettuare una valutazione congiunta dell'applicazione dei nuovi orari anche con riferimento all'adeguatezza degli organici ed alla corretta fruizione della pausa pranzo.

Orario di sportello ad alta affluenza di pubblico

L'Ente individuerà e comunicherà alle OO.SS. l'elenco degli eventuali ulteriori sportelli c.d. ad alta affluenza. Sono fatti salvi gli sportelli ad alta affluenza ad oggi già operativi.

Tra i criteri di individuazione dei suddetti sportelli vengono indicati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'incremento significativo per un periodo di almeno due settimane del numero dei contribuenti serviti allo sportello o un aumento costante del tempo di attesa dei medesimi contribuenti all'interno della struttura.

Resta inteso che le valutazioni di cui al punto che precede saranno effettuate con lo sportello a pieno regime, sia in termini di risorse umane adibite che di perfetta funzionalità dei sistemi informativi.

L'elenco degli sportelli ad alta affluenza di pubblico ed eventuali successive modifiche dello stesso, saranno preventivamente comunicate alle RRSSAA nel corso di apposito incontro in cui sarà rassegnata ampia informativa in merito alle ragioni tecniche, organizzative e gestionali alla base delle scelte strategiche dell'Ente, alla destinazione numerica delle risorse assegnate ai predetti sportelli nonché all'avvio del relativo orario di apertura.

Presso gli sportelli ad alta affluenza di pubblico così individuati, viene introdotto l'orario articolato secondo i criteri di turnazione, come riportato nella tabella allegata che forma parte integrante della presente ipotesi di accordo.

L'orario sarà rimodulato in base al diverso numero di postazioni di lavoro. A titolo esemplificativo si riporta nella allegata tabella n.1 l'articolazione oraria di uno sportello ad alta affluenza di pubblico.

Agli operatori interessati sarà comunicato con un congruo anticipo – salvo situazioni eccezionali e non prevedibili – l'orario di adibizione da osservare.

L'Ente garantirà, in ossequio a quanto previsto dal CCNL 9 aprile 2008, così come rinnovato dal successivo Accordo del 28 marzo 2018, attraverso opportune rotazioni sulle diverse fasce orarie, un tempo di adibizione media allo sportello equivalente per tutti gli addetti al front office.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including 'Superiore' at the top left, 'G. S. G.' on the left margin, and various signatures at the bottom.]

TESTO COORDINATO

Qualora presso i suddetti sportelli, a causa della contemporanea assenza di più risorse, non sia possibile garantire la regolare turnazione per tutte le postazioni previste, il numero di punti di front office che osserveranno la turnazione di cui agli sportelli ad alta affluenza di pubblico verrà ridotto in funzione delle risorse disponibili. Le restanti postazioni effettueranno l'orario in vigore presso gli sportelli ordinari. Eventuali prolungamenti dell'adibizione giornaliera individuale superiore alle 5 ore per più di 4 giorni nell'arco di un mese saranno considerati una criticità e come tale oggetto di verifica.

L'Ente s'impegna a rimuovere tempestivamente eventuali ostacoli di carattere organizzativo che impediscano la corretta applicazione dell'orario presso gli sportelli ad alta affluenza di pubblico, nonché ad assicurare il puntuale rispetto dell'orario di adibizione sia in apertura che in chiusura di sportello, anche mediante specifiche disposizioni interne.

Decorsi tre mesi dall'entrata in vigore dell'orario di sportello ad alta affluenza l'Ente incontrerà le OO.SS. al fine di valutare, congiuntamente, eventuali criticità emerse nell'applicazione dell'orario presso gli sportelli in argomento, con particolare riguardo alle eventuali ricadute sui lavoratori e sul servizio pubblico.

Nel caso del perdurare di dette criticità, presso le strutture interessate sarà applicato l'orario come negli sportelli ordinari.

Raccomandazione delle OO.SS.

In relazione all'entrata in vigore dell'orario di sportello ad alta affluenza di pubblico le OO.SS. raccomandano all'Ente di valutare, laddove necessario, opportuni ampliamenti di organico da destinare al front office.

Art. 4

Indennità di rischio sportello - Indennità Operatori di Front Office

Con decorrenza 1° maggio 2018, l'indennità di rischio sportello è corrisposta per tutte le piazze con un importo massimo mensile di € 126,62 lordi secondo i seguenti criteri di erogazione:

- 50% più 1/21 per ogni giorno, sino a 5 giorni di adibizione;
- indennità intera dal 6° giorno di adibizione.

Viene introdotta, in sostituzione dell'indennità mensile prevista per i lavoratori/lavoratrici che operano presso le postazioni informazioni, un'indennità denominata "indennità di front-office" che sarà corrisposta con i criteri di seguito indicati:

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, including names like 'Gallone', 'Ethio', and 'Cestaro'.]

TESTO COORDINATO

- 1/5 per ogni giorno fino 4 giorni di adibizione;
- indennità intera dal 5° giorno di adibizione.

Agli operatori di front office addetti alla cassa saranno corrisposte entrambe le indennità.

Indennità Front Office - Sportelli ordinari fino a 5 addetti compreso il preposto

Agli operatori di front office addetti alle informazioni sarà corrisposta un'indennità mensile di € 40,00 lordi.

Indennità Front Office - Sportelli Ordinari con più di 5 addetti compreso il preposto

Agli operatori di front office addetti alle informazioni sarà corrisposta un'indennità mensile di € 50,00 lordi.

Indennità Front Office - Sportelli ad "Alta Affluenza"

Agli operatori di front office addetti alle informazioni sarà corrisposta una indennità mensile di € 80,00 lordi.

Inoltre, agli operatori di front office che, nei medesimi sportelli, posticiperanno il loro orario di ingresso in maniera avvicinata e in base all'articolazione oraria riportata in Allegato 1 (inizio orario di lavoro ore 09,00 e termine ore 17,00), sarà corrisposta una ulteriore indennità pari a € 2,00 lordi per ciascun giorno di adibizione a tale regime orario fino a un massimo di €10,00 lordi settimanali. A titolo esemplificativo si riporta l'articolazione oraria di uno sportello ad alta affluenza di pubblico (All.1).

Le suddette indennità sostituiscono, in quanto migliorative, quelle previste dal secondo comma della "Nota a verbale" dell'art. 104 del CCNL 9/4/2008, così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del CCNL 28 marzo 2018.

Qualora presso la struttura ove è in vigore l'orario di sportello ad alta affluenza di pubblico, per motivi organizzativi e gestionali dovesse essere applicato in via non occasionale l'orario di sportello ordinario, agli operatori addetti allo stesso verrà riconosciuta la relativa indennità ridotta di operatore di sportello ordinario.

Disposizione per gli operatori di front office

Ai dipendenti assegnati in via continuativa allo sportello da almeno 5 anni con mansioni di "front office" (informatori e cassieri) inquadrati nella 3a Area professionale 1° livello che, a seguito di avanzamento automatico ai sensi dell'art. 112 del CCNL 9/4/2008 così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del CCNL 28 marzo 2018, siano già in possesso dell'assegno mensile di equivalente importo di cui all'art. 119 del CCNL 12/7/1995, sarà riconosciuto, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo di rinnovo, il passaggio nel 2° livello della 3a Area professionale, come ulteriormente regolamentato dal verbale di riunione del 04/07/2018 (all.2).

Handwritten signatures and initials in the top left corner.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Serrano', 'Elliott', 'Costa', 'Fiorini', and 'Sera'.

TESTO COORDINATO

Ai lavoratori/lavoratrici con mansioni di front office che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano in maturazione o matureranno i 5 anni di assegnazione continuativa allo sportello verrà riconosciuto il passaggio giuridico nel 2° livello della 3a Area Professionale.

Il riconoscimento del suddetto passaggio avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del citato accordo o, per i casi di cui al comma precedente, dalla maturazione dei 5 anni continuativi di assegnazione.

Art. 5

Apertura straordinaria del sabato

Con decorrenza 1° maggio 2018, a fronte di particolari ed eccezionali esigenze, l'Ente si riserva di individuare fino a un massimo di n. 5 sabati nel corso dell'anno, durante i quali sarà svolta la normale operatività di sportello.

Le date saranno di volta in volta, in base alle esigenze emergenti, comunicate prioritariamente, alle OO.SS. e ai lavoratori con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Tale operatività coinvolgerà anche un contingente di addetti al supporto tecnico-operativo e procedurale, all'uopo individuati dall'Ente, degli sportelli interessati da tali aperture. La suddetta operatività comporterà un orario di lavoro di 5 ore e 45' (08:00 – 13:45) con un'apertura dello sportello della durata massima di 5 ore (dalle 8:15 alle 13:15).



Per le Aree Professionali il trattamento economico per tali giornate sarà corrisposto in base a quanto previsto dall'art. 107, comma 15 del CCNL 09/04/2008 così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del CCNL 28 marzo 2018.

Per il personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi verrà corrisposta una indennità onnicomprensiva denominata "indennità apertura straordinaria sabato" nella misura di seguito indicata:

Quadri Direttivi € 143,00 lordi

La suddetta indennità sostituisce, per le sole giornate di apertura straordinaria del sabato, quanto previsto dal comma 5 dell'art. 87 del CCNL 09 aprile 2008, così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del CCNL 28 marzo 2018, in materia di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi. Si specifica infine che tali somme non entreranno nella base di computo del TFR e della previdenza complementare.




Impegno dell'Ente

 E. Ellene
 M. Spertano







TESTO COORDINATO

L'Ente si impegna a rispettare i programmi di ferie già comunicati ed autorizzati ai dipendenti interessati prima della comunicazione di cui al precedente articolo, qualora il sabato di apertura straordinaria sia collocato prima, durante o dopo il periodo di ferie prescelto.

Art. 6

Banca delle ore (operatori front office)

A tutti gli operatori di front office, inclusi i preposti inquadrati nelle aree professionali, sarà concessa in aggiunta alla dotazione oraria di cui al comma 2, secondo alinea dell'art. 101 del CCNL 09/04/2008, così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del CCNL 28 marzo 2018, "Orario settimanale", una ulteriore dotazione di 15 ore riparametrate in ragione del periodo di assegnazione, da fruire secondo le modalità della banca delle ore di cui al successivo art.7.

Tale istituto decorre dal 1° maggio 2018, con il riconoscimento di n.8 ore di banca delle ore per l'anno in corso.

Si specifica che la suddetta dotazione aggiuntiva potrà essere fruita entro i 24 mesi dall'anno di maturazione.

Art. 7

Utilizzo Banca delle ore

Le Parti confermano infine che la "banca ore" è fruibile in frazioni minime di 15 minuti e successivamente a minuti. Eccezione a tale regola è la fruizione della banca ore per compensare la flessibilità, l'elasticità ed i ritardi in ingresso. In tal caso tali dotazioni potranno essere utilizzate per il tempo corrispondente ai minuti da compensare.

Art. 8

Flessibilità

Con decorrenza 1° maggio 2018, fermi restando i regimi di flessibilità individuale previsti dall'art.109, comma 1, primo alinea del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dal successivo Accordo del 28 marzo 2018, l'Ente riconosce alle lavoratrici/lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio:

- per i lavoratori non a diretto contatto con il pubblico, una flessibilità fino a un massimo di 60 minuti sull'orario di entrata, con recupero entro la settimana successiva a quella cui si riferisce l'evento.
- per il personale a diretto contatto con il pubblico, una flessibilità in ingresso di 15 minuti, parimenti recuperabile entro la settimana successiva a quella cui si riferisce l'evento.

TESTO COORDINATO

Quanto sopra, fermo restando il limite massimo di prestazione giornaliera pari a 9 h e 30'.

Nel caso di impossibilità da parte del personale di effettuare, per qualsivoglia causa, il recupero nei predetti termini, lo stesso avviene, in via automatica, con deduzione dal monte ore di banca delle ore o di permesso comunque frazionabile.

I periodi non recuperati con le suddette modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili.

A fronte di sopraggiunte diverse esigenze tecniche, organizzative e produttive, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Per quanto ovvio, si ribadisce che il recupero della flessibilità potrà essere effettuato "a minuti".

Ritardo oltre la flessibilità/elasticità pausa pranzo

Qualora l'accesso avvenga oltre il termine massimo fissato per la flessibilità, l'assenza sarà considerata ritardo in ingresso e dovrà pertanto essere interamente giustificata a partire dall'inizio dell'orario standard (08:00) o da quello individualmente assegnato.

Il ritardo può essere giustificato, previa autorizzazione del diretto superiore, utilizzando la banca delle ore anche a minuti, oppure un permesso per le frazioni per esso previste.

La medesima regola vale per tutti i ritardi. Pertanto, in caso di rientro dalla pausa pranzo oltre i minuti di elasticità di cui all'art.2, il ritardo decorre dal termine della durata individualmente riconosciuta per la stessa (30, 45 o 60 minuti) ed andrà giustificato con i medesimi criteri.

Con decorrenza 1° maggio 2018 i dipendenti che beneficiano per se stessi dei permessi ai sensi della L. n. 104/1992 nelle ultime due ore della giornata lavorativa, potranno recuperare eventuali ritardi in regime di flessibilità nel limite massimo di 30 minuti, nella fascia oraria individualmente prevista per la fruizione della pausa pranzo.

Analoga possibilità di recuperare eventuali ritardi in regime di flessibilità, sempre nel limite massimo di 30 minuti, viene riconosciuta al personale interessato dalle norme vigenti in tema di allattamento.

TESTO COORDINATO

Art. 9

Prestazione eccedente

Con decorrenza 1° maggio 2018, la prestazione lavorativa aggiuntiva, fermo restando l'obbligo di preventiva autorizzazione, sarà contabilizzata con un limite minimo di 15 minuti eccedenti il normale orario di lavoro.

Le Parti concordano che l'utilizzo minimo della banca delle ore viene fissato in 15 minuti.

Art. 10

Part-time

In materia di part time le Parti rimandano integralmente alle intese stipulate in data 21 giugno 2018, allegate al presente C.I.A. di cui costituiscono parte integrante, nonché alle previsioni del primo alinea dell'accordo 28.11.2014 (all. 3).

Art. 11

Festività soppresse

I permessi relativi alle festività soppresse potranno essere fruiti in ragione di minimo un'ora, con eventuali frazioni aggiunte all'ora di almeno 30 minuti. Tali permessi, previa segnalazione nei piani ferie ed approvazione, potranno essere fruiti anche nel periodo 15 dicembre – 31 dicembre.

Art. 12

Permessi retribuiti

Con decorrenza 1° maggio 2018, il personale ha diritto di ottenere per giustificati motivi personali il permesso di assentarsi dal lavoro nei seguenti limiti annuali:

- 4 giorni di permesso retribuito per nascita/adozione del figlio;
- 3 giorni in caso di decesso di un parente di 1° e 2° grado, coniuge/convivente more uxorio (per evento);
- 20 ore in caso di esami diagnostici o visite mediche specialistiche;
- 1 giorno in caso di traslochi con cambio effettivo residenza;
- 1 giorno in caso di decesso dei parenti di 3° grado e degli affini entro il 3°;
- 7,5 h in caso di testimonianze rese presso tribunali penali;
- 7,5 h in occasione dell'inserimento dei figli nel primo anno di asilo nido e di scuola materna. Qualora i destinatari siano entrambi lavoratori dell'Ente, le suddette ore potranno essere fruiti anche alternativamente.

2 giorni, fruiti anche ad ore con il limite minimo di un'ora, per assistenza nell'attività scolastica a casa dei figli iscritti al 1° ciclo di istruzione affetti da

TESTO COORDINATO

specifici e documentati disturbi dell'apprendimento (DSA) in possesso dei requisiti previsti dalla L. n.170/2010. I suddetti permessi, qualora non richiesti nel corso dell'anno scolastico, ovvero richiesti per assistere figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti. I suddetti permessi, da intendersi per ciascun figlio, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di 5 giorni.

I permessi retribuiti ad ore potranno essere fruiti a frazioni minime di 1 ora, con eventuali frazioni aggiuntive di almeno 30 minuti.

I permessi per decesso di cui sopra, in quanto più favorevoli, si intendono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui all'art. 4 comma 1 della Legge n. 53/2000.

Si precisa infine che le giornate di congedo parentale concesse dalla vigente legislazione potranno essere fruiti anche in frazioni orarie e comunque come regolamentato con accordo 4.11.2014, che si allega e che diventa parte integrante del presente accordo (all.4).

Art.13

Permessi non retribuiti per motivi familiari e personali

Oltre a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n.151/2001, il personale ha diritto di ottenere 15 gg. di permesso non retribuito per assistenza a figli di età fra i 3 e gli 8 anni, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

Tali permessi non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e tra il 1° dicembre e il 31 gennaio e dovranno essere richiesti per iscritto alla competente U.O. Risorse Umane.

Gli importi da trattenere sulla retribuzione a fronte della fruizione dei permessi non retribuiti, previsti dal presente Accordo, vengono conteggiati senza tenere conto delle giornate di sabato e domenica o delle eventuali festività infrasettimanali ricomprese nel periodo di permesso fruito.

Art. 14

Trasferimenti / pendolarismo

Per i trasferimenti d'ufficio in diverso Comune, fatte salve le disposizioni di CCNL, è previsto un trattamento di pendolarismo per ipotesi di viaggio giornaliero dal comune di residenza a quello del luogo di lavoro che comportano un maggior disagio per il lavoratore con una distanza effettiva di minimo 40 km A/R (tra la residenza ed il luogo di lavoro).

TESTO COORDINATO

Tale trattamento indennitario consiste nel rimborso delle spese di utilizzo del mezzo pubblico previa presentazione del titolo di viaggio o, in alternativa, nella corresponsione di un importo equivalente.

In caso di autorizzazione da parte dell'Ente, per oggettive necessità logistiche, di utilizzo dell'auto propria verrà riconosciuto, a decorrere dal 1° maggio 2018, un rimborso di € 0,35/km.

Coloro che alla data di sottoscrizione dei CIA 24/1/2014 e 6/2/2014 risultavano già destinatari di indennità analoghe (indennità di pendolarismo, indennità di spola, ecc.) riconosciute esclusivamente a fronte di trasferimenti disposti dalle cessate aziende, le manterranno sotto forma di "ex indennità" sino a quando ne ricorrano i presupposti. Nel caso di nuovo trasferimento d'ufficio, per il quale vengano a prodursi le condizioni di cui sopra, agli stessi sarà applicata, in sostituzione di tali istituti, il trattamento di pendolarismo come sopra disciplinato.

Non spetterà alcun trattamento di pendolarismo, invece, nel caso in cui l'Ente, per ragioni organizzative, decida di chiudere uno sportello/U.O. e i lavoratori siano conseguentemente assegnati all'Unità Organizzativa più vicina al comune di residenza.

Nell'ambito dell'incontro annuale ex art. 11 del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dall'Accordo 28 marzo 2018, l'Ente fornisce i profili strutturali relativi ai piani previsionali di distribuzione ed apertura degli sportelli. Ferma restando la facoltà delle OO.SS. di richiedere, ai sensi del citato art. 11, con cadenza semestrale, incontri di verifica relativamente ai temi in argomento, anche agli effetti della mobilità interna, e con specifico riferimento alla eventualità di ricorrere alla chiusura di sportelli/punti di consulenza al pubblico, che comportino per i dipendenti addetti trasferimenti a sede distante dalla precedente più di 60 Km, le Parti convengono che, prima di dare corso alle determinazioni aziendali, si procederà all'apertura di una procedura formale di confronto sindacale, volta ad esaminare congiuntamente le criticità e le eventuali soluzioni destinate ad attenuare i disagi per i dipendenti interessati ovvero l'eventuale corresponsione da erogare.

Le Parti si impegnano a ricercare soluzioni condivise sugli aspetti relativi alle specifiche problematiche dei trasferimenti/mobilità dei dipendenti sul territorio.

Chiarimento a verbale

Al fine di una corretta valutazione dei presupposti per il riconoscimento del trattamento di pendolarismo, il calcolo della distanza intercorrente tra comune di residenza e luogo di lavoro sarà effettuato prendendo a riferimento l'indirizzo di abitazione del lavoratore e l'indirizzo della sede lavorativa di destinazione. Per il calcolo delle distanze verrà utilizzato il programma con le medesime modalità di cui al successivo art. 16 "Missioni".

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Spasiano, Ellana, E. Neri, and others.]

TESTO COORDINATO

Nota a verbale

Il suddetto rimborso chilometrico deve intendersi quale ristoro onnicomprensivo di ogni altra spesa compresi eventuali pedaggi autostradali.

Art. 15 Rimborsi chilometrici

In caso di autorizzazione aziendale all'utilizzo della propria autovettura o altra autovettura comunque a disposizione del dipendente viene riconosciuto un rimborso pari a € 0,48 per Km. Le Parti si rendono disponibili ad incontrarsi per rettificare l'importo del suddetto rimborso in caso di variazioni significative del prezzo medio dei carburanti.

Art.16 Missioni

Nel rimandare per l'istituto delle missioni all'art.68 del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dal successivo Accordo del 28 marzo 2018 vigente si precisa che, ai fini del calcolo delle distanze, verrà utilizzato - di norma - il programma Via Michelin secondo il percorso più rapido.

Art.17 Maggior prestazione Quadri Direttivi

L'Ente - in linea con le previsioni dell'art. 87 comma 3 del CCNL 9/4/2008 così come rinnovato dal successivo Accordo del 28 marzo 2018, corrisponde annualmente ai Quadri Direttivi, al fine di remunerare il significativo impegno profuso da questi ultimi e previa valutazione del Responsabile diretto, a fronte del superamento di una soglia minima di 150 ore annue, un'apposita erogazione una tantum come di seguito indicato:

da 150 ore a 199 ore	€ 1.500,00
da 200 ore a 249 ore	€ 2.000,00
oltre 250 ore	€ 3.000,00

Tale riconoscimento non è cumulabile con eventuali provvedimenti meritocratici intervenuti nel corso dell'anno, quali assegni ad personam e passaggi di livello. Tuttavia, nel caso in cui i benefici economici rivenienti da detti provvedimenti siano inferiori (su base annua) all'una tantum (per prestazioni aggiuntive) l'Ente corrisponderà la differenza per l'anno di riferimento.

TESTO COORDINATO

L'una tantum a titolo di prestazione aggiuntiva viene erogata di norma con la corresponsione delle competenze del mese di giugno.

Nota a Verbale

L'Ente si impegna a sensibilizzare i Responsabili affinché forniscano adeguato riscontro anche in corso d'anno riguardo l'impegno profuso dai Quadri Direttivi nello svolgimento della propria attività.

Chiarimento a Verbale

Si conferma che ai soli fini dell'eventuale riconoscimento delle erogazioni collegate a prestazioni significativamente eccedenti l'orario di lavoro, si terrà conto di un quantitativo giornaliero minimo di 1 ora, conteggiando a minuti le prestazioni ulteriori.

Art.18 Ruoli chiave

In relazione a quanto disposto dall'art. 82 del CCNL 9 aprile 2008, come rinnovato dall'accordo 28 marzo 2018, le Parti s'impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla data di redazione del presente testo coordinato per il confronto relativo all'individuazione di ruoli chiave, in correlazione agli assetti organizzativi dell'Ente.

Art.19 Percorsi di carriera e profili professionali

Parimenti, in relazione a quanto disposto dall'art. 90 del CCNL 9 aprile 2008, come rinnovato dall'accordo 28 marzo 2018, le Parti s'impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla data di redazione del presente testo coordinato per il confronto relativo all'individuazione di percorsi professionali per il personale, in correlazione agli assetti organizzativi dell'Ente.

Art.20 Polizza Kasko

Le polizze Aziendali resteranno in vigore fino a ciascuna scadenza contrattuale e saranno sostituite da quella stipulata dall'Ente e tempo per tempo vigente.

TESTO COORDINATO

Art.21 Premio fedeltà/anzianità

Ai dipendenti confluiti nei tre AdR e provenienti da Aziende che prevedevano l'erogazione di Premi di anzianità/fedeltà i medesimi premi verranno erogati secondo le modalità indicate nei previgenti CIA, con calcolo dei soli ratei pro-quota maturati alla data del 31/1/2014.

Nel caso in cui ai lavoratori, in base alle previsioni vigenti presso le società di origine, siano già stati corrisposti gli acconti dell'importo del premio spettante, al ricorrere delle condizioni, sarà erogata la restante somma, così come definita negli stessi CIA, sino a concorrenza dell'importo con calcolo dei soli ratei pro-quota maturati alla data del 31/1/2014.

Nota a Verbale

Ai fini del computo della predetta anzianità utile al pagamento dei premi si terrà conto degli effettivi periodi di servizio prestati nel Settore della Riscossione, al netto di eventuali maggiorazioni convenzionalmente riconosciute (ad es. laurea).

Art.22 Indennità UdR – Messi Notificatori

A) Ufficiali di Riscossione (UdR)

Ai fini della presente norma, sono Ufficiali di Riscossione i dipendenti ai quali è formalmente affidata dall'Ente tale mansione. Agli UdR viene riconosciuta l'erogazione di seguito indicata, per ogni giornata di attività esterna:

- nel caso di attività svolta nell'ambito del Comune sede di lavoro, un rimborso spese forfettario di € 9,00. Relativamente alle attività svolte nei medesimi Comuni sedi di lavoro di Milano, Bologna, Torino, Genova, Firenze, Roma, Napoli e Bari, il compenso sarà quello indicato al capoverso che segue;
- nel caso di attività svolta fuori dal Comune sede di lavoro con uso autorizzato del proprio mezzo, il rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del presente Verbale, calcolato per la percorrenza effettuata dal comune di residenza, con un compenso minimo forfettario di € 18,00; per il calcolo delle distanze verrà utilizzato il programma con le medesime modalità di cui all'art. 16.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like Spensans, Zito, Castiglioni, and others.]

TESTO COORDINATO

Ai medesimi che, in possesso delle specifiche abilitazioni aziendali e del registro cronologico svolgono attività di UdR è inoltre corrisposta un'indennità nella misura fissa mensile pari a € 95,00. L'erogazione dell'indennità mensile di € 95,00 ai dipendenti in oggetto avverrà a fronte dell'atto di nomina aziendale e della tenuta del registro cronologico.

La medesima indennità viene incrementata a concorrenza di € 120,00 mensili qualora venga svolta attività esterna.

Agli UdR è erogato infine, oltre a quanto previsto dalle tabelle del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dall'Accordo 28 marzo 2018, un compenso di € 0,41 per ogni effettiva notifica.

B) Messi notificatori

Ai fini della presente norma, sono messi notificatori i dipendenti ai quali è formalmente affidata dall'Ente tale mansione e che svolgono, in forza di ciò, attività esterna di notifica.

Per ogni giornata di attività esterna è riconosciuto:

- nel caso di attività svolta nell'ambito del Comune sede di lavoro, un rimborso spese forfettario di € 9,00. Relativamente alle attività svolte nei medesimi Comuni sedi di lavoro di Milano, Bologna, Torino, Genova, Firenze, Roma, Napoli e Bari, il compenso forfettario minimo sarà quello indicato al capoverso che segue;
- nel caso di attività svolta fuori dal comune sede di lavoro con uso autorizzato del proprio mezzo il rimborso chilometrico, di cui all'art. 15 del presente Verbale, calcolato per la percorrenza effettuata dal comune di residenza, con un minimo forfettario di € 18,00. Per il calcolo delle distanze verrà utilizzato il programma con le medesime modalità di cui all'art. 16.

Ai Messi notificatori è corrisposto, oltre a quanto previsto dalle tabelle del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dall'Accordo 28 marzo 2018, un compenso di € 0,41 per ogni effettiva notifica.

Compenso per notifica (UdR e Messi notificatori)

Il compenso di € 0,41 sopra citato sarà corrisposto per una sola volta per ciascun atto e a tal fine verrà considerata "effettiva" la notifica effettuata dall'UdR oppure dal Messo anche nel caso, a titolo esemplificativo, di rifiuto, irreperibilità relativa o assoluta del contribuente, e comunque all'esito del perfezionamento dell'atto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Rimborsi chilometrici (UdR e Messi)

TESTO COORDINATO

In relazione ai rimborsi da accordare ai dipendenti interessati, si ribadisce che ai fini della corresponsione della indennità si terrà conto dei chilometri effettivamente percorsi a partire dalla residenza; l'Ente pertanto opererà, laddove possibile, affinché le pianificazioni delle lavorazioni non comportino per il dipendente la necessità di raggiungere preliminarmente la sede di lavoro per lo svolgimento delle stesse.

In via del tutto eccezionale e transitoria, nell'attesa di definire una nuova regolamentazione delle indennità modali a tale titolo erogate, le Parti convengono di riconoscere la somma di € 1,00 a fronte di ciascun avviso multiplo di intimazione effettivamente notificato dal personale in parola.

Impegno delle Parti

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente Verbale per valutare congiuntamente i riflessi dell'applicazione del regime di rimborso spese forfetario riconosciuto agli Ufficiali di Riscossione e Messi notificatori in base al 1° punto dei paragrafi A) e B) del presente Verbale.

Art.23 Maternità

In aggiunta al limite previsto dall'art. 57, 1° comma, del CCNL 9 aprile 2008 così come rinnovato dall'Accordo 28 marzo 2018, il trattamento economico, in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, spetta per i periodi di astensione dal lavoro determinati dall'ispettorato del lavoro con le modalità di cui al D.Lgs. n.151/2001, così come modificato dal D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179 e dalla L. 22 maggio 2017, n. 81.

Le lavoratrici, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, possono godere dell'inamovibilità dalla sede di appartenenza.

Il rientro della lavoratrice madre o del lavoratore padre, che abbia fruito dei congedi previsti dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. avviene nel medesimo Comune o nelle strutture centrali di provenienza. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.

Le lavoratrici in gravidanza possono chiedere di essere adibite a mansioni diverse da quelle cui sono addette, nel caso in cui le medesime comportino una prestazione lavorativa contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità.

TESTO COORDINATO

Le predette lavoratrici, successivamente al terzo mese di gravidanza possono chiedere l'esenzione da mansioni che richiedano posture fisse in posizione seduta. Le richieste in questione devono essere suffragate da idonea certificazione medica.

Le lavoratrici in stato di gravidanza hanno, inoltre, diritto a permessi retribuiti per la partecipazione al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate, ove il medesimo debba necessariamente tenersi in coincidenza con l'orario di lavoro. L'effettiva partecipazione andrà documentata a cura della struttura medesima.

La lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del figlio. Tale periodo ha la durata massima di 3 mesi e può essere richiesto sino al compimento del terzo anno di età del figlio medesimo, con inizio in qualsiasi momento dei 36 mesi successivi alla nascita o, in caso di figli adottivi, dalla data di entrata nel nucleo familiare.

Art.24 Formazione

La formazione del Personale costituisce elemento fondamentale per la crescita delle competenze e lo sviluppo di carriera ed è ispirata a garantire a tutto il personale pari opportunità di crescita professionale.

Nell'ottica della riqualificazione del personale le proposte formative sono volte a garantire la diffusione di uno standard minimo di conoscenze anche teoriche di base nelle discipline fondamentali connesse all'attività di riscossione.

Allo scopo di erogare una formazione adeguata, di valorizzare e non disperdere le competenze l'Ente valuterà il percorso formativo di ciascun dipendente.

Al fine di accrescere le competenze in modo coerente saranno proposti piani formativi anche pluriennali .

La formazione ricevuta al termine di detto percorso potrà essere valutata anche ai fini della progressione di carriera all'interno delle aree.

Qualora l'Ente non ritenga opportuno predisporre internamente attività formative su tematiche aziendali di interesse specialistico, potrà essere concesso, su richiesta, di aderire a corsi organizzati da strutture esterne con i conseguenti oneri a carico dell'Ente.

In caso di partecipazione ad iniziative di formazione fuori dalla piazza di assegnazione, viene riconosciuto il trattamento di seguito evidenziato:

TESTO COORDINATO

- spese di viaggio: rimborso di tali spese, opportunamente documentate, con utilizzo dei mezzi pubblici in base alle modalità prescritte dalle vigenti policy aziendali;
- pernottamento e cena: in caso di necessità di pernottamento debitamente autorizzato dalla competente U.O. Risorse Umane, sono utilizzate le convenzioni alberghiere e vengono rimborsate le spese per la consumazione della cena, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino a concorrenza di € 36,00.

Al personale che partecipa ad iniziative di formazione fuori dalla propria sede di lavoro, con rientro alla propria abitazione dopo le ore 20:00, oltre al rimborso delle spese di viaggio, è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione della cena fino ad un massimo di € 20,00, dietro presentazione di giustificativo di spesa.

Inoltre, al personale che, inviato a corsi di formazione, non riesca a far ritorno presso il Comune di domicilio entro le ore 23.00, sarà concesso il rimborso delle spese per pernottamento.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Ente di tenere conto, nell'organizzazione degli interventi formativi da erogare al personale con contratto part-time, dell'orario di lavoro ridotto di questi ultimi.

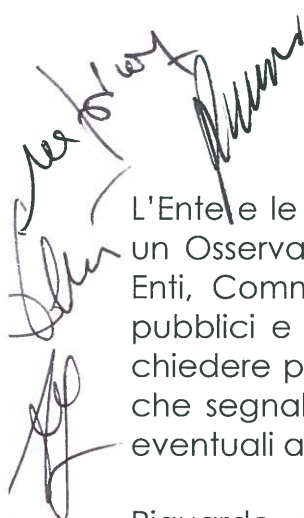
Art. 25 Telelavoro

In accordo con quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 9/4/2008 così come rinnovato dall'Accordo 28 marzo 2018, in sede di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo le Parti hanno ritenuto di prorogare il protocollo di intesa allegato al CIA (All.5) con l'impegno di pervenire ad una verifica congiunta entro il 31/12/2018.

Art.26 Osservatorio sulle diverse abilità e mobbing

L'Ente esprime la massima sensibilità riguardo al tema delle "diverse abilità" ed ai temi della prevenzione e repressione dei fenomeni di mobbing; ne consegue la volontà comune di ricercare, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, tutti gli strumenti idonei ad evitare la nascita o il permanere di qualsiasi eventuale fenomeno di mobbing ed a favorire il miglior inserimento, all'interno dell'Ente, dei diversamente abili per cui la Società predisporrà idonei adattamenti e strumenti di lavoro.

TESTO COORDINATO



L'Ente e le OO.SS., entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, costituiscono un Osservatorio misto su mobbing e diverse abilità; l'Osservatorio collabora con Enti, Commissioni, Comitati, Osservatori, Associazioni o altri Organismi esterni – pubblici e privati – e per fatti ed episodi connessi alle due materie può a loro chiedere pareri tecnici e normativi; deve ascoltare, anche a richiesta, i lavoratori che segnalassero sospette azioni discriminatorie o vessatorie al fine di rimuovere eventuali azioni negative sospette acclarate, provate o documentate.

Riguardo al mobbing, l'Osservatorio monitorerà, tra l'altro, le modalità di interazione tra i lavoratori all'interno di tutte le diverse realtà operative aziendali; avrà inoltre lo scopo di proporre modelli di comunicazione e di relazione tra i colleghi di tutti i livelli, di favorire ed agevolare politiche atte al miglioramento dei rapporti interni – sia nei rapporti orizzontali che verticali tra i lavoratori – in un'ottica tesa a preservare la personalità individuale ed a mantenere, in generale, un elevato standard della "qualità" della vita all'interno dell'Ente.

Riguardo alle diverse abilità, l'Osservatorio vigilerà, in collaborazione con eventuali strutture interne appositamente demandate dall'Ente, che non sia messa in atto alcuna procedura discriminatoria verso i lavoratori diversamente abili e verso tutti i lavoratori che usufruiscano dei permessi previsti dall'art. 33 della citata Legge 104/1992 e da norme collegate per se stessi o a favore dei loro familiari, coniugi o conviventi.

Periodicamente l'Osservatorio relaziona statisticamente all'Ente e alle OO.SS. riguardo al mobbing ed alle diverse abilità sul numero e sull'entità delle segnalazioni pervenute e sulle azioni svolte e sulle soluzioni intraprese a favore della rimozione di ogni qualsivoglia eventuale azione discriminatoria o di mobbing che fosse realizzata a danno dei lavoratori.

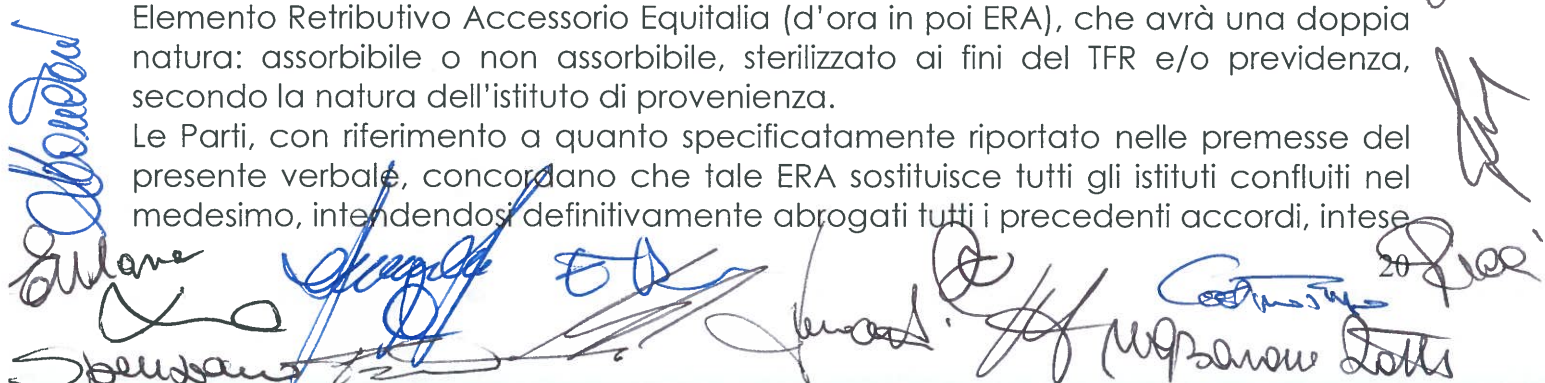
Art. 27

Elemento distinto della retribuzione

Negli allegati (all.6) che costituiscono parte integrante del presente Accordo, sono elencati, per ciascun ex AdR del cessato Gruppo Equitalia, gli istituti già presenti nella contrattazione integrativa vigente nei perimetri societari confluiti nelle tre ex società AdR in epigrafe.

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che tali istituti, laddove percepiti senza soluzione di continuità alla data del 31/1/2014 dai dipendenti già provenienti dagli ex perimetri societari suddetti, saranno conglobati in un Elemento Retributivo Accessorio Equitalia (d'ora in poi ERA), che avrà una doppia natura: assorbibile o non assorbibile, sterilizzato ai fini del TFR e/o previdenza, secondo la natura dell'istituto di provenienza.

Le Parti, con riferimento a quanto specificatamente riportato nelle premesse del presente verbale, concordano che tale ERA sostituisce tutti gli istituti confluiti nel medesimo, intendendosi definitivamente abrogati tutti i precedenti accordi, intese



TESTO COORDINATO

regolamentazioni, comunicazioni o prassi aziendali già vigenti presso le suddette società di provenienza.

Eventuali ulteriori emolumenti di natura economica e/o retributiva dovuti in base ad istituti già previsti dalla contrattazione integrativa applicata alle tre società ADR, ove non richiamati nell'allegato elenco saranno oggetto di specifica verifica congiunta finalizzata alla condivisione riguardo l'inclusione dei medesimi all'interno dell'ERA comunque a condizione che detti elementi:

- corrispondano a tutti gli effetti a quote di retribuzione ricorrente e siano stati pertanto percepiti senza soluzione di continuità sino alla data del 31/1/2014;
- non abbiano carattere indennitario, premiale e/o non siano compensativi di particolari modalità della prestazione lavorativa e/o di fattori di maggiore gravosità della medesima e/o non siano corrisposti quale corrispettivo dello svolgimento di specifiche mansioni/ruoli;
- non corrispondano ad istituti disciplinati esplicitamente in altri articoli della presente ipotesi di Accordo e/o della contrattazione di livello nazionale o regolati da altri accordi aventi valenza nazionale.

Art. 27 bis

Elemento distinto della retribuzione – istituti a maturazione progressiva

Tutti gli istituti caratterizzati da automatismo in corso di maturazione (e riportati in apposito allegato) verranno congelati (e pertanto privati di qualsiasi perequazione e/o dinamica evolutiva) al 31/1/2014 nella misura del 70% del rateo in corso di maturazione a detta data, secondo le modalità e tempistiche indicate nei CIA / Accordi previgenti. A partire dalla medesima data e in base alle scadenze previste dagli istituti di origine, tali ratei, così come sopra ridotti e calcolati confluiranno in un ulteriore elemento distinto della retribuzione, che anche in questo caso manterrà i connotati e le specificità dei meccanismi di origine così come dettagliati al precedente articolo 27 per essere successivamente, tempo per tempo liquidati, comunque non prima del 1° gennaio 2016.

Per quanto ovvio si precisa che, ai fini dei trattamenti normativi (passaggi di livello) si farà riferimento agli importi dei valori tabellari previsti nel CCNL 9/4/2008.

Dichiarazione delle parti

In relazione agli artt. 27 e 27/bis che precedono le Parti intendono richiamare integralmente le premesse dei CIA 24/1/2014 e 6/2/14 (All.6) in quanto pertinenti ai citati articoli, nonché le tabelle riportanti i suddetti istituti parimenti allegati al presente testo coordinato.

TESTO COORDINATO

Art. 28 Buoni pasto

Il valore del buono pasto viene fissato negli importi di seguito indicati:

- a) Personale a tempo pieno: € 6,50
- b) Personale a tempo parziale: € 5,50

Tali incrementi decorreranno dalla data di introduzione dei "ticket elettronici" allo stato prevista dal 1° giugno 2018.

A decorrere dal 1° luglio 2019 gli importi di cui alle lettere a) e b) saranno rispettivamente incrementati a € 7,00 e € 6,00.

A ciascun lavoratore/lavoratrice a tempo pieno spetta il suddetto buono pasto, nella nuova misura sopra prevista, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo e con almeno 4 ore di prestazione lavorativa.

Per il personale con contratto a tempo parziale, il nuovo importo del buono pasto viene corrisposto a prescindere dal regime orario individualmente assegnato e, ferma restando la durata della prestazione lavorativa minima di 4 ore, sarà erogato indipendentemente dalla effettiva fruizione dell'intervallo per il pasto.

In caso di Part-time misto, verticale e/o periodale, per le giornate in cui i dipendenti osservano l'orario intero (7h 30') il Ticket pasto verrà erogato secondo i medesimi importi e alle stesse condizioni del personale full-time. Il Ticket pasto verrà inoltre erogato nelle misure previste anche in caso di minori prestazioni lavorative pomeridiane dovute ad assenze per permesso retribuito a titolo di riposi giornalieri post maternità (allattamento) ed assemblea sindacale.

Art.29 Indennità di Rappresentanza in Tribunale

Ai dipendenti appartenenti alla 3a Area Professionale che, delegati dai Quadri Direttivi muniti della procura ex art. 41 D.Lgs. 112/1999, partecipino ad udienze presso gli Uffici Giudiziari verrà corrisposta una "Indennità di Rappresentanza" pari ad € 10,00 lordi per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione, con un massimo di € 90,00 lordi mensili.

Ai dipendenti appartenenti alla 3a Area Professionale, muniti della procura a rappresentare l'Ente presso gli Uffici Giudiziari, ex art. 41 D.Lgs. 112/99 e che effettivamente esercitino tale potere, verrà corrisposta una specifica indennità mensile pari ad € 90,00 lordi per 12 mensilità. In caso di revoca della procura, l'indennità in parola cesserà di essere riconosciuta.

Nota a Verbale

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like Spusans, Ellena, and others.]

TESTO COORDINATO

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di confrontarsi entro l'anno in corso in merito alla disamina comune dei criteri che informano l'individuazione dei soggetti chiamati a rappresentare l'Ente nonché ruolo e mansioni da svolgere nell'ambito delle Sedi giudiziarie in argomento. Le Parti riconoscono altresì l'importanza e la necessità che i suddetti delegati siano adeguatamente formati alle attività da svolgere nelle Sedi giudiziarie suddette.

Art.30 Contributo familiari disabili

Ai lavoratori con figli e/o coniuge/convivente more uxorio a carico, riconosciuti quali portatori di grave handicap, destinatari dei benefici previsti dall'art. 33 comma 3 della Legge n.104/1992 l'Ente eroga un importo annuo di € 4.500,00 lordi.

In alternativa, analogo contributo sarà riconosciuto ai lavoratori con figli maggiorenni/coniuge/convivente more uxorio a carico riconosciuti invalidi civili ai sensi dell'art. 13 della Legge n.118/1971.

In caso di dipendente separato/divorziato il contributo sarà erogato anche per il figlio/i del quale non risulti essere genitore affidatario.

Tale provvidenza viene erogata entro il mese di giugno di ciascun anno solare a presentazione da parte degli interessati di certificazione rilasciata dalla struttura competente attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza delle condizioni previste dalle leggi citate.

Art. 31 Previdenza complementare

In materia di Previdenza Complementare, a decorrere dal 1° gennaio 2015 l'Ente riconosce con le modalità previste dall'accordo 22 dicembre 2014 (all. 7) un trattamento comune dell'1% della retribuzione annua lorda utile ai fini del calcolo del TFR a tutti i dipendenti dell'Ente (ex Holding Equitalia ed AdR) che ne fossero sprovvisti, o fossero destinatari di una percentuale inferiore, con il mantenimento delle condizioni di miglior favore attualmente in essere. Sono fatti salvi i trattamenti maturati e sospesi ai sensi e per gli effetti della L.122/2010 e s.m.i., che verranno pertanto riconosciuti al termine del blocco ivi previsto.

In relazione a quanto convenuto con l'Accordo di Rinnovo del CCNL del 28 marzo 2018, ai lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo indeterminato nella 3a Area Professionale 1° livello retributivo, ivi compreso l'apprendistato, è attribuito per 4 anni dalla data di assunzione una maggior contribuzione a titolo di

TESTO COORDINATO

previdenza complementare pari allo 0,50% rispetto a quella indicata al comma che precede.

Al termine del quadriennio di inserimento, i lavoratori/lavoratrici interessati beneficeranno della contribuzione per la previdenza complementare tempo per tempo prevista per i lavoratori/lavoratrici assunti dopo il 1° gennaio 2015.

Art. 32 Assunzioni

Premesso che la politica dell'Ente in materia di assunzioni si propone di valorizzare il patrimonio delle competenze interne a tutti i livelli e che le procedure di reclutamento e selezione definite si ispirano, in coerenza con le norme di legge a criteri di massima trasparenza, pubblicità e imparzialità e in quanto tali adeguatamente comunicate alle OO.SS., l'Ente valuta la sussistenza nei propri ruoli organici di dipendenti in possesso delle professionalità ed esperienze in linea con le esigenze assuntive.

Art. 33 CRAL

L'Ente e le OO.SS. s'impegnano ad incontrarsi per valutare la possibilità di istituire un CRAL senza contributi da parte aziendale.

Art. 34 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

In materia di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, si rimanda a quanto convenuto con l'Accordo del 12 luglio 2017 e relativo Regolamento del 28 luglio 2017 (all. 8)

Art. 35 Welfare Aziendale

Le Parti rimandano a quanto definito in materia con l'Accordo del 15 luglio 2014 integrato con accordo 8 luglio 2015 e tabella importi unificati (all.9).

Handwritten signatures in blue ink:
Eugenio
Spensano
M. Bonanno
Costa
Edoardo
Fiorini
Pier
24

TESTO COORDINATO

**Art. 36
Premio aziendale**

Premesso che l'art. 42 del CCNL 9 aprile 2008, così come rinnovato dall'Accordo di Rinnovo del 28 marzo 2018, prevede l'attribuzione di un Premio Aziendale (VAP), in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro e di qualità, e in relazione alle profonde modifiche intervenute con la Legge n. 225/2016 di riforma della Riscossione, le Parti medesime riconoscono e si danno reciprocamente atto che nella definizione del Premio Aziendale occorrerà tenere conto dei mutati assetti organizzativi nonché delle nuove logiche che informano il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

In ragione di quanto sopra, le Parti convengono di stipulare un accordo in materia di Premio aziendale di durata analoga a quella del presente CIA, basato sul raggiungimento di un coefficiente di efficienza/produttività calcolato, a titolo esemplificativo in base al raffronto tra volume ordinario della riscossione e giorni complessivamente lavorati, al netto delle giornate di assenza a qualsiasi titolo (ferie, permessi, malattia ecc.).

Fermi restando criteri e modalità di erogazione dettati dal citato art. 42 del CCNL, le Parti convengono che per il triennio di competenza 2018/2020 (anni di erogazione 2019-2020-2021), in relazione al raggiungimento degli indicatori di efficienza tempo per tempo concordati, gli importi del Premio Aziendale saranno erogati al personale dei quadri direttivi ed aree professionali dell'Ente Pubblico economico Agenzia delle entrate - Riscossione, negli importi indicati in Tabella 1, corrispondenti ai montanti convenuti nell'accordo VAP 24/10/2017 a favore dei dipendenti della cessata Società Equitalia Servizi di Riscossione SpA.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like "Ellaena", "ERSO", "Pani", "Costantino", "Zucchi", "25"]

TESTO COORDINATO

Tabella 1: montanti di Premio Aziendale AdE-R anni 2018-2020

LIVELLI	AGENZIA DELLE ENTRATE - RISCOSSIONE
QD4	4.040
QD3	3.422
QD2	3.050
QD1	2.870
3A4L	2.520
3A3L	2.345
3A2L	2.215
3A1L	2.100
2A3L	1.970
2A2L	1.895
2A1L	1.845
Liv. Unico	1.720

Norma finale

Le Parti si danno reciprocamente atto che nel presente Testo sono state coordinate le Norme previste dai precedenti CIA 24 gennaio e 6 febbraio 2014 nonché dalle successive intese ad essi riferibili: Verbali di riunione del 12 marzo 2014; del 28 novembre 2014; del 23 marzo 2015 e del 4 novembre 2015.

Le parti si danno inoltre atto che nel presente Testo coordinato sono stati inseriti:

- All.1): tabella esemplificativa orario lavoro e apertura al pubblico sportelli alta affluenza con 16 postazioni (art.3);
- All.2): Verbale di riunione del 04/07/2018 in materia di inquadramenti degli operatori di front-office (art.4);
- All.3): Verbale di Accordo del 21/6/2018 in materia di part-time e Verbale di riunione 28/11/2014 (art.10);
- All.4): Verbale di Accordo 04/11/2014 in materia di congedi parentali (art.12);
- All.5): protocollo telelavoro già allegato al CIA 24/01/2014 (art.25);
- All.6): elenco istituti ex CIA da consolidare in "ERA" ex art.27 ed elenco istituti CIA a maturazione progressiva ex art.27 bis già allegati al CIA 24/01/2014 e successiva integrazione allegata al verbale di riunione del 12/03/2014 (artt.27, 27 bis);
- All.7): Verbale di Accordo 22/12/2014 in materia di previdenza complementare integrativa (art.31);

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Spinzano, Ellone, and others.]

TESTO COORDINATO

- All.8): Verbale di Accordo del 12/07/2017 in materia di RLS e verbale di riunione del 28/07/2018 quale relativo regolamento elettorale (art.34);
- All.9): Verbale di Accordo del 15/7/2014 in materia di Welfare Aziendale, seguito dal verbale di riunione dell'08/07/2015 e verbale di accordo 02/10/2017 (art.35).

La redazione del testo coordinato del Contratto Integrativo Aziendale 28 marzo 2018 è stata completata il 5 settembre 2018

le parti
Pirelli
Sopul
Cima
Autore

FIRST/CISC
Emme Mane
Luisi/Ilva
K...
M...
P...

FISAC/CGIL
C...
S...
E...

VILEA
P...
C...
P...

FABI
L...