

## IPOTESI DI ACCORDO

del giorno 6 febbraio 2014 in Roma

tra

tra le Società Equitalia SpA e Equitalia Giustizia SpA  
e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS.AA della FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SNALEC, UGL e UILCA assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali

### premessato che

- In data 24 aprile 2013 a seguito di delibera dei rispettivi Consigli di amministrazione, era stata deliberato l'avvio formale della procedura Societaria straordinaria di fusione per incorporazione della Società Equitalia Servizi SpA in Equitalia SpA ai sensi delle vigenti procedure di Legge e Contrattuali che avrebbe dispiegato i suoi effetti a far data dal 1/7/2013. A seguito di ciò, con lettera del 27/5/2013 (prot. 2013/729) era stato dato alle OO.SS. formale recesso, "in vista di una complessiva rivisitazione ed armonizzazione delle discipline contrattuali collettive aziendali" a far data dal 1° gennaio 2014, da *tutti i contratti e accordi collettivi aziendali vigenti, nonché da ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto* nonché delle fonti normative aziendali non negoziali.
- In data 28/6/2013 le Parti, a conclusione delle procedure citate in premessa, stipulavano un Verbale di accordo di fusione con il quale, nel confermare l'ultrattività dei succitati trattamenti di secondo livello al 31/12/2013, si davano atto e stipulavano che eventuali soluzioni condivise avrebbero tenuto conto del quadro evolutivo delle trattative in materia di armonizzazione dei CIA all'epoca in essere tra le OO.SS. e le Aziende AdR del Gruppo.
- La Capogruppo, in tutte le opportune sedi di confronto, ha sempre confermato alle OO.SS. che i positivi esiti del confronto di cui al precedente alinea sarebbero stati, per quanto applicabili, immediatamente produttivi di effetti anche nei confronti delle Società Equitalia SpA ed Equitalia Giustizia SpA.
- La medesima Capogruppo, inoltre, avendo riscontrato l'impossibilità di giungere a soluzioni condivise entro la data di vigenza in ultrattività sopra indicata, e in attesa

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

dell'evoluzione delle trattative in ambito AdR verso la stipula di un'intesa destinata a regolamentare in maniera univoca i trattamenti di secondo livello di queste ultime, con lettera del 20 dicembre 2013 riconosceva eccezionalmente l'ultrattività dei trattamenti applicati nel perimetro societario della ex Equitalia Servizi SpA fino al 31/1/2014, analogamente a quanto già accordato alle tre Società AdR.

- In data 24 gennaio 2014 è stato stipulato tra le Società AdR e le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA., assistite rispettivamente dalla Capogruppo Equitalia SpA e dallo Segretone nazionali delle OO.SS., un'ipotesi di Accordo integrativo aziendale destinato a regolamentare in maniera unica ed inscindibile i trattamenti di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Area Professionale e di Quadro Direttivo delle Società AdR Equitalia Nord, Equitalia Centro ed Equitalia Sud. Le Parti convenivano infine che con la sottoscrizione della succitata ipotesi di Accordo sarebbero stati definitivamente abrogati tutti i precedenti accordi, intese, regolamentazioni, comunicazioni e/o prassi aziendali già vigenti presso ciascun AdR del Gruppo Equitalia.

#### **Considerato inoltre che**

- l'ipotesi di Accordo stipulata in data 24 gennaio 2014 è produttiva di effetti anche per i dipendenti di Equitalia SpA ed Equitalia Giustizia SpA, ferma restando la necessità di apportare i debiti adattamenti atti a salvaguardare possibili specificità sussistenti nelle summenzionate Aziende come di seguito riportato in norma.

**Tanto premesso, e premesse e considerata devono intendersi parte integrante del presente Verbale di Accordo le Parti, come sopra costituite, convengono che:**

- le presenti intese rappresentano l'unica, complessiva ed inscindibile contrattazione di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Area Professionale e di Quadro Direttivo delle Società Equitalia SpA ed Equitalia Giustizia S.p.A. Pertanto, con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intendono definitivamente abrogati tutti i precedenti accordi, intese, regolamentazioni, comunicazioni e/o prassi nonché le fonti normative aziendali non negoziali già vigenti presso le medesime Società disciplinanti i medesimi trattamenti.
- In relazione, infine, alle vigenti previsioni di Legge che hanno comportato l'adozione di misure straordinarie di contenimento della spesa pubblica (v. L. 122/2010 e s.m.i.) le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione degli istituti oggetto della presente negoziazione non comporterà costi superiori a quelli complessivamente avvenuti dagli istituti precedentemente applicati.

FABI

FIBA

FISAC

SNALCO

UGL

UILCA

Art. 1  
Orario di lavoro - Pausa pranzo

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

- orario di ingresso: 06:00
- orario di uscita: 16:00

La pausa pranzo è fissata ordinariamente in 30 minuti in un periodo temporale compreso tra le ore 13:00 e le ore 14:30. In tale fascia oraria il dipendente potrà prolungare la fruizione sino ad ulteriori 30 minuti, recuperando la quota di minuti eccedente nella stessa giornata.

Ulteriori minuti di fruizione rispetto ai 60 massimi complessivamente previsti oppure goduti al di fuori della fascia oraria 13.00-14.30 verranno invece considerati come ritardo, che verrà gestito attraverso i criteri usualmente previsti in tale circostanza comunque a partire dalla decurtazione della "banca delle ore".

B) Reperibilità e turni

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

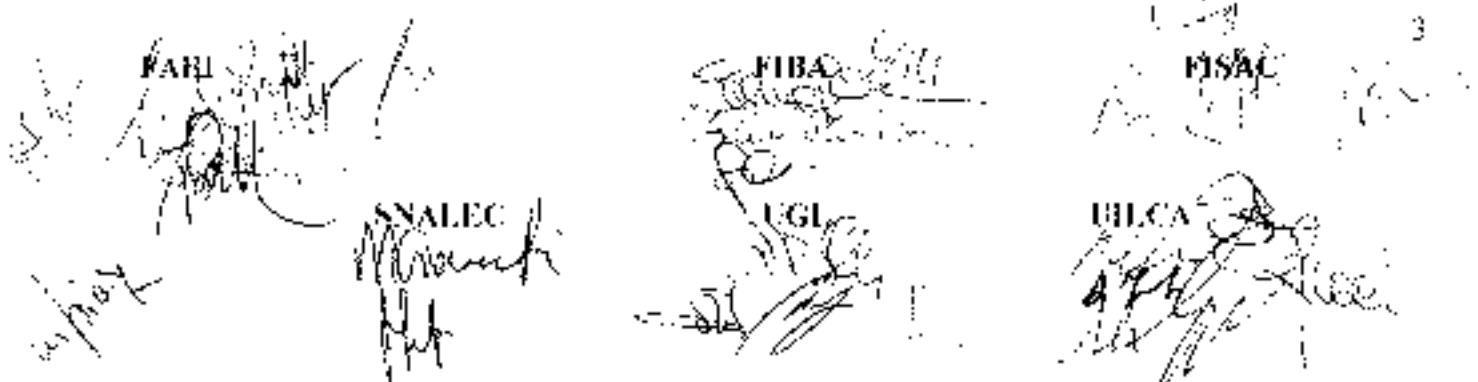
Equitalia SpA conferma che continueranno, in via eccezionale, a trovare applicazione le regolamentazioni operative esistenti di cui al punto B) fino a nuova regolamentazione Aziendale ovvero nuove intese che dovessero intervenire tra le Parti.

Art. 2  
Flessibilità

Fermi restando i regimi di flessibilità individuale previsti dall'art. 109, comma 1 primo alinea del vigente CCNL, l'Azienda riconosce alle lavoratrici/lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, 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.

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

Nei casi 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.

  
FABI  
SNALEC  
FIBA  
UGI  
FISAC  
ULCA

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 aziendali, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

#### *Allontanamento dal posto di lavoro*

*Durante l'orario di lavoro è consentito allontanarsi dalla struttura aziendale - con rilevazione del badge - per un periodo massimo pari a 30 minuti, da recuperare alla fine della medesima giornata di lavoro. In caso contrario i minuti di allontanamento verranno decurtati dalla "banca delle ore". Il predetto allontanamento non può essere fruito immediatamente prima o dopo l'intervallo per il pranzo.*

### Art.3 Part-time

In materia di part time le Parti rimandano a quanto specificamente concordato nell'allegato protocollo (All. 1), che costituisce parte integrante del presente Verbale.

I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo dovranno essere adeguati al nuovo orario di lavoro di cui all'art. 1, nonché alle modalità definite nell'allegato protocollo.

Eventuali prestazioni lavorative comunque eccedenti il normale orario part-time individualmente assegnato saranno recuperate, ove richiesto dal personale, d'intesa con il responsabile diretto.

### Art.4 Malattia, comporto, aspettativa

Oltre a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL vigente, il periodo di comporto per il personale con un'anzianità di servizio fino a 10 anni viene esteso a 18 mesi al verificarsi delle casistiche previste all'art. 56 comma 4.

Tutte le assenze per malattia dovranno essere debitamente comprovate da idonea certificazione medica.

FARI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

**Art.5**  
**Festività sopresse**

I permessi relativi alle festività sopresse 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.6**  
**Permessi retribuiti**

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);
- 10 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.

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.

**Art.7**  
**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.

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGI

UILCA

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

#### Art. 8

#### Trasferimenti / pendolarismo

Per i trasferimenti d'ufficio in diverso comune disposti dall'azienda successivamente alla stipula del presente accordo 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 30 km A/R (tra la residenza ed il luogo di lavoro).

Il trattamento prevede il rimborso delle spese di utilizzo del mezzo pubblico o, in caso di autorizzazione da parte dell'azienda - per oggettive necessità logistiche - di utilizzo dell'auto propria, di un rimborso di € 0,24 per km.

Non spetterà alcun trattamento di pendolarismo, invece, nel caso in cui l'Azienda, per ragioni organizzative, decida di chiudere una Unità Organizzativa o i lavoratori siano conseguentemente assegnati a quella più vicina al comune di residenza.

Con specifico riferimento alla eventualità di ricorrere a disporre trasferimenti su iniziativa aziendale che comportino per i dipendenti interessati riallocazioni presso sedi distanti 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 in argomento 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. 10 "Missioni".

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

Art. 9  
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.10  
Missioni

Nel rimandare per l'istituto delle missioni all'art.68 del CCNL vigente si precisa che, ai fini del calcolo delle distanze verrà utilizzato - di norma - il programma ViaMichelin secondo il percorso più rapido.

Art.11  
Maggior prestazione Quadri Direttivi

L'Azienda - in linea con le previsioni dell'art. 87 comma 3 del vigente CCNL 9/4/2008 - 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 |
| da 200 ore a 249 ore | € 2.000 |
| oltre 250 ore        | € 3.000 |

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'Azienda corrisponderà la differenza per l'anno di riferimento.

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

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

BGL

UILCA

## Nota a Verbale

L'Azienda 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.

### Art. 12 Ruoli chiave

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla data di stipula della presente Ipotesi di Accordo per definire i Ruoli Chiave.

### Art. 13 Percorsi di carriera e profili professionali

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio p.v. per definire percorsi di carriera e i profili professionali.

### Art. 14 Polizza Kasko

Le polizze Aziendali resteranno in vigore fino a ciascuna scadenza contrattuale e saranno sostituite da quella stipulata a livello di Gruppo e tempo per tempo vigente.

### Art. 15 Premio fedeltà/anzianità

Ai soli dipendenti confluiti in Equitalia SpA provenienti dal perimetro ex Equitalia Servizi SpA il cui previgente CIA prevedeva l'erogazione di un Premio di anzianità e di fedeltà, i medesimi premi verranno erogati secondo le modalità indicate nel medesimo, 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).

FABA

FTBA

FISAC

SNALCO

UGL

UILCA



## Nota transitoria

Per coloro che, in ragione del blocco retributivo determinato dai provvedimenti legislativi vigenti, non abbiano ricevuto l'erogazione spettante alla data prevista di maturazione, la stessa sarà corrisposta al termine del periodo di blocco ex Legge 122/2010 in base alle previsioni vigenti nel perimetro societario di provenienza.

### Art. 16 Maternità

In aggiunta al limite previsto dall'art. 57, 1° comma del CCNL vigente, il trattamento economico, in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, spetta per i periodi di astensione dal lavoro determinati dai competenti Uffici Provinciali del lavoro con le modalità di cui al D.Lgs. n.151/2001.

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'immobilità 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 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.

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

FABI

FIBA

FISAC

SNALCO

UGL

UILCA

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 17 Formazione

La formazione del Personale costituisce elemento fondamentale per la crescita della competenza 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'azienda 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'Azienda 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'Azienda.

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

- 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.

FABI

FIRA

FISAC

SYALEC

UGL

UILCA

Inoltre, al personale che, inviato a corsi di formazione, non riesce 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'Azienda 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.18 Telelavoro**

In accordo con quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL 9/4/2008, in sede di sottoscrizione della presente ipotesi di Accordo le Parti hanno ritenuto di pervenire alla firma di un Protocollo di Intesa in materia di Telelavoro (cfr. al riguardo l'Allegato n. 2).

#### **Art.19 Osservatorio sulle diverse abilità e mobbing**

In materia di Osservatorio di cui in argomento, le Parti intendono integralmente richiamare la disciplina di cui all'art.22 dell'ipotesi di accordo stipulata in data 24/1/2014 tra Equitalia, SpA, le Società AdR e le OO.SS. che viene di seguito riportato. Le Parti specificano inoltre che tale osservatorio sarà costituito e sarà operativo per tutte le Società del Gruppo Equitalia.

"L'Azienda 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'Azienda, dei diversamente abili per cui la Società predisporrà idonei adattamenti e strumenti di lavoro.

L'Azienda 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 accertate, provate o documentate.

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

Riguardo al mobbing, l'Osservatorio monitorerà, tra l'altro, le modalità di interazione fra i lavoratori all'interno di tutte le diverse realtà operative aziendali; avrà inoltre lo scopo di proporre modelli di comunicazione e di relazione fra 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'Azienda.

Riguardo alle diverse abilità, l'Osservatorio vigilerà, in collaborazione con eventuali strutture interne appositamente demandate dall'Azienda, 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'Azienda 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. 20 Buoni pasto

A ciascun lavoratore/lavoratrice spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 105 del vigente CCNL, un buono pasto pari a € 5,29 per il personale a tempo pieno e con almeno 4 ore di prestazione lavorativa.

L'Azienda si impegna a rivedere il valore facciale del suddetto buono pasto in caso di ampliamento dell'area di non tassabilità.

Per il personale con contratto a tempo parziale l'importo del buono pasto è pari a € 4,50 a prescindere dal regime orario individualmente assegnato.

#### Art. 21 Contributo familiari disabili

Ai lavoratori con figli o/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'Azienda eroga un importo lordo 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.

FABI

FIBA

FISAC

SNALC

DGL

UILCA

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. 22

##### Previdenza complementare

In materia di Previdenza Complementare l'Azienda si impegna a riconoscere, a decorrere dal 1 gennaio 2015, un trattamento comune dell'1% della retribuzione annua lorda utile al calcolo del TFR a tutti i dipendenti di Equitalia SpA ed Equitalia Giustizia SpA 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.

#### Art. 23

##### Assunzioni

Premesso che la politica aziendale in materia di assunzioni, si propone di valorizzare il patrimonio delle competenze interne al Gruppo a tutti i livelli e che le procedure di reclutamento e selezione definite a livello di Gruppo si ispirano a criteri di massima trasparenza, e in quanto tali adeguatamente comunicate alle OO SS, le aziende valutano la sussistenza nei propri ruoli organici di dipendenti in possesso delle professionalità ed esperienze in linea con le esigenze assuntive. In tale ottica, le Aziende, nell'ambito delle procedure suddette, valuteranno le richieste di assunzione provenienti da dipendenti che, a vario titolo, abbiano già prestato servizio con contratti a tempo determinato presso le suddette Società.

#### Art. 24

##### CRAL di Gruppo

L'azienda e le OO SS., fermo restando quanto previsto al successivo art. 27 si danno atto che per quanto riguarda la suddetta tematica, in accordo con quanto contenuto nell'art. 29 dell'Ipotesi di Accordo AdR - OO.SS. 24/1/2014 saranno recepite le soluzioni condivise a livello Nazionale per la istituzione di un CRAL di Gruppo senza contributi da parte aziendale.

FABI

FIBA

FISAC

SNALC

UGL

UILCA

Art. 25

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

In relazione alla composizione dei RRLSS nella Società Equitalia SpA le Parti si danno reciprocamente atto che il numero degli stessi dovrà essere conforme alle previsioni di Legge in materia (art. 47 D Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Le OO.SS. si impegnano pertanto a definire il Regolamento per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, e ad inviarlo all'Azienda per la relativa verifica di congruità ed inoltre a indire le elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza entro il 31 marzo 2014. Le Parti si danno reciprocamente atto che saranno in tal senso recepite le intese che saranno stipulate ad esito del previsto confronto in sede Nazionale in merito alla tematica delle agibilità da riconoscere ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti nelle aziende del Gruppo in base alle citate disposizioni di Legge.

Art. 26

Trattamenti maturati in costanza blocco L.122/2010

Tutti i trattamenti derivanti dagli istituti di secondo livello previgenti ed abrogati in seguito alla stipula della presente Ipotesi di Accordo, ove maturati alla data del 31/1/2014 e non erogati in applicazione del "blocco retributivo" ex L. 122/2010 e s.m.i., verranno considerati come maturati a tutti gli effetti e corrisposti al termine del periodo di blocco prescritto dalle Leggi tempo per tempo vigenti.

Art. 27

Welfare Aziendale

L'Azienda e le OO.SS. nell'esprimere il comune intendimento di realizzare fattive e concrete iniziative di sostegno del reddito familiare dei dipendenti della Società in epigrafe, e con espresso richiamo alla materia del welfare, già disciplinata nell'Ipotesi di accordo AdR Equitalia - OO.SS. del 24 gennaio 2014, con la presente si danno reciprocamente atto che continuerà a trovare applicazione fino al 31/1/2014 il previgente e già abrogato istituto "contributo befana".

In attesa delle determinazioni della Commissione paritetica di cui all'art. 31 delle citate intese del 24/1/2014, sarà reso disponibile per i dipendenti della Società in epigrafe un montante complessivo, fisso ed unico riportato nella tabella allegata, da destinare ad iniziative di c.d. "welfare", nel quale devono intendersi confluite:

FADP

FIBA

FISAC

SNALFC

UGI

FILCA

1. le somme erogate in base all'abrogato istituto "contributo befasa", riveniente dalla contrattazione ex Equitalia Servizi;
2. il contributo annuale CRAL come da lettera di Equitalia Servizi alle OO SS del 30 luglio 2008 (i cui contenuti sono pertanto da intendersi superati).

Le Parti inoltre prendono il reciproco impegno ad incontrarsi, comunque al termine del periodo di blocco ex L. 122/2010 e s.m.i., per verificare congiuntamente la possibilità di individuare risorse aggiuntive da destinare alle iniziative a carattere sociale summenzionate.

#### Art. 28 Decorrenza e durata

Il presente Verbale di Accordo, fatti salvi i necessari iter autorizzativi in sede di Consiglio di Amministrazione ed i passaggi nelle assemblee del personale convocate dalle OO SS, entrerà in vigore a partire dal 1° febbraio 2014, fatto salvo quanto previsto in specifiche norme di seguito elencate e, coerentemente con le previsioni del vigente CCNL, avrà durata triennale.

Avranno invece decorrenza a far data dal 1° marzo 2014 le disposizioni regolate dagli articoli da 1 a 7 e dall'art. 20 (Buono Pasto)

Ciascuna delle Parti si riserva la facoltà di disdettare integralmente la presente pattuizione con preavviso di 6 mesi da effettuarsi con raccomandata A/R o posta elettronica certificata.

Equitalia S.p.A.

Equitalia Giustizia S.p.A.

FABI

FIBA

FISAC

15

SNALEC

UGL

UILCA

Alt. 1

**PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI PART-TIME**

del giorno . ..... gennaio 2014

tra

**EQUITALIA SpA e EQUITALIA GIUSTIZIA SpA**

e

**Le OO.SS. FABI, FIBA, FISAC, SNALEC, UGL e UILCA**

**Art.1**

In relazione a quanto specificamente disposto dall'art. 3 del Verbale di Accordo del ..... di cui il presente Protocollo d'intesa costituisce parte integrante, le Parti hanno inteso concordare sull'opportunità di estendere e di integrare l'applicazione dell'istituto del part time, quale strumento della prestazione lavorativa che contempera le esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle aziendali, nelle modalità di seguito indicate.

1. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale sono applicabili a decorrere dalla data del 1° marzo 2014 tutte le disposizioni di quanto previsto, tempo per tempo, dalla contrattazione integrativa per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applica altresì la disciplina relativa al premio di anzianità, fermo restando che, ai fini del raggiungimento del diritto al premio, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati utili per intero, mentre ai fini della misura, l'ammontare del premio che sarebbe spettato in caso di rapporto a tempo pieno viene ridotto in proporzione all'effettiva attività lavorativa prestata.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi – con gli adattamenti necessari a contemperare le caratteristiche del rapporto part-time con la flessibilità della prestazione lavorativa dei quadri direttivi stessi.

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA



3. Preso atto che la durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e 32.30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, sia verticale, sia misto, le Parti convengono che il personale possa richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale secondo le seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- di tipo orizzontale con orario giornaliero di 4, 4  $\frac{1}{2}$ , 5, 5  $\frac{1}{2}$ , 6 o 6  $\frac{1}{2}$  ore su 5 gg lavorativi;

- di tipo verticale con orario giornaliero distribuito su 2, 3 o 4 gg settimanali di 7 h e 30 m. (o anche di 7 ore nelle ipotesi di ripartizione su 3 o 4 gg);

- di tipo misto con le seguenti articolazioni:

└ 27 h e 30' articolate su una g. di 7 h e 30' e quattro gg di 5 h

└ 30 h articolate su 2 gg. di 7 h e 30' e 3 gg. di 5 h.

└ 32 h e 30' articolate su 3 gg di 7 h e 30' e 2 gg di 5 h

Le previsioni stabilite in materia di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata si applicheranno ai rapporti di lavoro part time di tipo verticale nonché a quelli di tipo orizzontale con durata della prestazione lavorativa giornaliera di ore 6 o 6 e 30'.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale con durata giornaliera fino a ore 5.00 la prestazione lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio, inizierà entro le ore 8.00 e terminerà entro le ore 13.30.

Le richieste di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno accolte dalle Società interessate nel limite massimo del 22% del personale delle aree professionali e dei quadri direttivi in servizio a tempo pieno.

Nella percentuale del 22% non sono computate le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti titolari di permessi di cui alla Legge n. 104/1992 o riconosciuti invalidi civili ai sensi dell'art. 13 della Legge 118/1971

Le richieste di cui sopra troveranno accoglimento nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali.

FABI

FIRA

FISAC

SNALEC

UGI

UECA

Al fini dell'accoglimento delle richieste viene formata, con cadenza trimestrale, una graduatoria unica sulla base dei seguenti punteggi attribuibili in relazione alle sotto indicate motivazioni:

1) Assistenza ai figli o al coniuge:

a. Per il primo figlio di età:

|                                               |         |
|-----------------------------------------------|---------|
| fino al compimento dei 3 anni                 | punti 7 |
| oltre 3 anni e fino al compimento di 6 anni   | punti 6 |
| oltre 6 anni e fino al compimento di 11 anni  | punti 5 |
| oltre 11 anni e fino al compimento di 14 anni | punti 4 |
| oltre 14 anni e fino al compimento di 18 anni | punti 3 |

b. Per ogni ulteriore figlio di età:

|                                               |         |
|-----------------------------------------------|---------|
| fino al compimento dei 3 anni                 | punti 6 |
| oltre 3 anni e fino al compimento di 6 anni   | punti 5 |
| oltre 6 anni e fino al compimento di 11 anni  | punti 4 |
| oltre 11 anni e fino al compimento di 14 anni | punti 3 |
| oltre 14 anni e fino al compimento di 18 anni | punti 2 |

c. Per ogni figlio e per il coniuge/ convivente con gravi situazioni di salute non di carattere temporaneo comprovate da idonea certificazione medica rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche/private convenzionate, ovvero dal medico specialista:

punti 20

d. Per ogni figlio e per il coniuge/convivente tossicodipendente:

punti 20

e. Figli senza un genitore:

in caso di vedovanza, separazione o divorzio attribuzione di punti 4 da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati in relazione all'età e al numero dei figli, purché conviventi.

2) Condizioni di salute del dipendente:

FABI

FIRA

FIRAC

SNALEC

UGL

UILCA

Per motivi di salute comprovati da idonea certificazione medica rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche/private convenzionate, ovvero dal medico specialista, attestante la necessità di una adibizione temporaneamente ridotta alla prestazione lavorativa in relazione a una grave patologia in corso :                      punti 10

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale presentato da portatori di gravi handicap ai sensi della Legge 104/1992 o riconosciuti invalidi civili ai sensi dell'art. 13 della Legge n 118/1971, sono valutate in via prioritaria rispetto a tutte le altre.

3) Assistenza a genitori, fratelli, sorelle, succheri:

in presenza di situazione di malattia, comprovate dalla medesima idonea certificazione medica rilasciata dalle competenti strutture sanitarie di cui al precedente paragrafo 2), ovvero dal medico specialista, attestante la non autosufficienza, anche temporanea, dei congiunti che in ogni caso devono risiedere in località prossima a quella del richiedente:

per ogni congiunto gravemente ammalato, punti 5 (raddoppiabili se conviventi).

4) Lavoratori studenti che svolgono attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art.6 della Legge 266/91 e s.m.i.:

punti 3

5) Motivi personali:

punti 1

6) Anzianità di servizio

punti 0,20 per ogni anno intero di servizio o frazione superiore a 6 mesi.

In caso di parità di punteggio viene data precedenza alle richieste escluse da precedenti graduatorie, in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età del richiedente.

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi del presente articolo l'età dei figli viene considerata al momento della formazione della graduatoria.

Le richieste avanzate dal personale in gravidanza e puerperio, aspettativa per motivi privati vengono inserite nella graduatoria da formarsi in data più prossima rispetto a quella del previsto rientro in servizio del richiedente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale vengono esaminate secondo l'ordine di graduatoria.

4. Ai fini della formazione della graduatoria, le prime richieste successive alla data di sottoscrizione del presente accordo, dovranno pervenire entro il 30 novembre (per le decorrenze dei part-time dal 1° gennaio, 1° febbraio, 1° marzo); entro il 28 febbraio (per le decorrenze dei part-time dal 1° aprile, 1° maggio, 1° giugno), entro il 31 maggio (per le decorrenze dei part-time dal 1° luglio, 1° agosto, 1° settembre) ed entro il 31 agosto (per le decorrenze dei part-time dal 1° ottobre, 1° novembre, 1° dicembre).

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale adibito allo sportello deve essere concesso il medesimo tempo per l'effettuazione delle chiusure contabili stabilito dal contratto collettivo nazionale per il personale a tempo pieno.

6. Con cadenza trimestrale, in occasione della formazione della graduatoria, la Società interessata si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo una informativa in ordine al numero delle richieste accolte con l'indicazione delle assegnazioni di lavoro dei richiedenti.

#### 7. Durata

Ciascuna Società accoglierà le richieste di trasformazioni di rapporti a tempo pieno rapporti in rapporti a tempo parziale: a) per una durata non inferiore a 1 anno e non superiore a cinque anni ovvero b) a tempo indeterminato, nel limite del 30% del totale dei rapporti part time tempo per tempo in essere.

8. L'Azienda e le OO.SS. firmatarie si impegnano ad incontrarsi, su istanza di una delle Parti, per una verifica congiunta in merito alla applicazione delle norme sopra esposte.

#### 9. Banca delle ore

Le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente richieste nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto - al personale con rapporto di lavoro a tempo

FABI

FIBA

FISAC

SNALC

UGL

UILCA

parziale danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della "banca delle ore", nel rispetto delle stesse modalità in uso per il personale a tempo pieno.

**10. Principio di non discriminazione:**

la prestazione di lavoro a tempo parziale - in relazione a quanto previsto dall'art 29, comma 24, del CCNL 9 aprile 2008 - non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro e, in particolare, ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi

**11. Formazione:**

le ore di formazione retribuita di cui all'art. 70 del CCNL 9 aprile 2008 che, per esigenze legate alla tempistica e/o ai contenuti dei corsi, cadano fuori dal normale orario di lavoro del dipendente a tempo parziale saranno recuperate attraverso permessi retribuiti

FABI

FIBA

FISAC

SNALC

UGL

UILCA

**PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI TELELAVORO**

del giorno ..... gennaio 2014

tra

**EQUITALIA SpA e EQUITALIA GIUSTIZIA S.p.A.**

e

**le OO.SS. FABI, FIBA, FISAC, SNALEC, UGL E UILCA**

*premesso che*

- Le Parti concordano che il "telelavoro" è una modalità di lavoro flessibile che può fornire una risposta concreta a importanti esigenze economico-sociali, quali il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli;
- L'art. 30 del CCNL 9/4/2008 ha dettato in via sperimentale la disciplina del telelavoro sottoponendola a verifica su richiesta delle Parti;
- L'Azienda ha manifestato ampia disponibilità nell'ambito delle richiamate discipline di Contratto Collettivo Nazionale, a verificare la possibilità di avvalersi del telelavoro, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di agevolare i lavoratori diversamente abili;
- L'Azienda, in un'ottica di miglioramento della qualità del lavoro ed al fine di offrire al proprio personale diversamente abile più ampie opportunità di realizzazione professionale, intende introdurre in via sperimentale il telelavoro nella propria forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro;

Tanto premesso, e le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente intesa le Parti come sopra costituite convergono quanto segue

**ART. 1**

**Definizione**

*Il telelavoro, non comporta modifica della connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, ma rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo — in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici — risultano essere svolte in un luogo decentrato rispetto a quella aziendale tradizionale.*

## **ART. 2**

### **Sfera di applicazione**

*Il presente protocollo introduce in via sperimentale per la durata di un anno dalla sottoscrizione, esclusivamente per le lavoratrici/ lavoratori diversamente abili con gravi difficoltà di deambulazione debitamente accertate e documentate, in servizio alla data della presente intesa, il telelavoro domiciliare (home working).*

*L'Azienda individua gli ambiti organizzativi nei quali introdurre il telelavoro in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.*

## **ART. 3**

### **Volontarietà**

*L'adesione al telelavoro domiciliare avviene su base volontaria mediante presentazione da parte della lavoratrice/ lavoratore di apposito domanda. La richiesta viene valutata dall'Azienda in relazione alle proprie esigenze tecnico organizzative.*

## **ART. 4**

### **Reversibilità**

*L'Azienda ha facoltà di interrompere lo svolgimento dell'attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi, nonché in caso di soppressione o di riassorbimento dell'attività di telelavoro in seno all'organizzazione aziendale. In tali casi si provvederà al reinserimento nell'organizzazione aziendale del telelavoratore domiciliare, già prestatore di lavoro interno.*

*Analogamente, l'Azienda provvederà al reinserimento nell'organizzazione aziendale della lavoratrice/ lavoratore, qualora lo stesso ne faccia formale richiesta per motivi personali che rendano incompatibile la prosecuzione della prestazione lavorativa secondo le modalità del telelavoro domiciliare.*

## **ART. 5**

### **Orario di lavoro**

FABI

FIRA

FISAC

SNALFC

UGL

UILCA

*il telelavoratore è tenuto ad osservare il medesimo regime orario applicato al personale operante presso le sedi aziendali. A tal fine comunicherà l'inizio e il termine della propria attività lavorativa tramite apposita piattaforma informatica.*

#### **ART. 6**

##### **Organizzazione aziendale**

*Il telelavoro rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide pertanto sull'inserimento della lavoratrice/lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda*

*L'azienda ha facoltà di effettuare visite per motivi ispettivi, tecnici e di sicurezza nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo l'interessato, di norma con congruo anticipo.*

*Ai telelavoratore sono garantita assistenza telefonica e/o telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento dell'attività lavorativa.*

#### **ART. 7**

##### **Diligenza e riservatezza**

*L'Azienda ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quanto riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali*

*Il telelavoratore assolve le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle vigenti norme di legge, così come integrate dalle disposizioni aziendali, in materia di protezione di dati riservati, adottando ogni prescritta e/o necessario cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli*

#### **ART. 8**

##### **Postazione di lavoro**

*Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese dell'Azienda, che ne mantiene la proprietà, provvedendo alla copertura assicurativa per furto e danneggiamento (assumendosi i rischi per eventuali danni derivanti da furto e danneggiamento).*

*L'Azienda si fa carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa con specifico riferimento all'energia elettrica utilizzata mediante corresponsione di un importo forfetario mensile di euro 11,00. Con riferimento ai costi*

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGI

FILCA



derivanti dall'utilizzo della rete telefonica e della rete internet, l'Azienda se ne farà carico mediante fornitura diretta.

#### **ART. 9**

##### **Formazione, progressioni di carriera e diritti collettivi**

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo di carriera delle lavoratrici/ lavoratori che svolgano attività nei locali dell'Azienda e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a promuovere la socializzazione del telelavoratore ed a salvaguardare la sua integrazione rispetto alla vita aziendale attraverso periodici rientri presso la sede aziendale, programmati con il diretto responsabile, comunicazioni telematiche, etc

#### **ART. 10**

##### **Tutela della salute e della sicurezza del telelavoratore**

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza. Eventuali spese di adeguamento alla predetta normativa dell'immobile adibito a telelavoro saranno esclusivamente a carico del telelavoratore.

Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere l'attrezzatura fornita dall'Azienda e a non consentire ad altri l'utilizzo dello stesso.

L'Azienda è sollevata da ogni responsabilità qualora il telelavoratore non si attenga alle disposizioni di cui al capoverso che precede.

L'accesso ai locali adibiti al telelavoro sarà consentito inoltre ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito delle attribuzioni previste nel D. Lgs. n. 81/2008. Gli accessi saranno preventivamente concordati con il telelavoratore.

#### **ART. 11**

##### **Convocazioni aziendali**

Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile a rispettare i periodici rientri nei locali aziendali, programmati per fini operativi e preventivamente comunicati dal Responsabile dell'unità organizzativa a cui è adibito.

FABI

FIBAC

FIBAC

SNALC

EGE

URCA

## ART. 12

### Disposizioni finali

Per quanto non definito nel presente accordo si fa riferimento, in quanto applicabili, alle disposizioni di legge e al vigente C.C.N.L.

### Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di prevedere specifici incontri per una valutazione dell'esperienza, della stata di attuazione e di eventuali correttivi.

FABI

SNALC

FIBA

UGI

FISAC

URCA

## WELFARE - MONTANTI

**SOCIETA'**

**IMPORTO ANNUO  
UNICO**

**EQUITALIA SpA**

**EURO 30,000**

**EQUITALEA  
GIUSTIZIA SpA**