

IPOTESI DI ACCORDO

del giorno 24 gennaio 2014 in Roma

tra

le Società del Gruppo EQUITALIA SpA: EQUITALIA NORD SpA, EQUITALIA CENTRO SpA, EQUITALIA SUD SpA assistite dalla Capogruppo EQUITALIA SpA

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA., DIRCREDITO, FABI, FIBA, FISAC, SNALEC, UGL E UILCA assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali

premesso che

- in data 1° luglio 2011, all'esito dei processi di fusione relativi agli AdR, sono state costituite le tre NewCo Equitalia Nord SpA, Equitalia Centro SpA e Equitalia Sud SpA;
- In data 12 luglio 2011 è stato sottoscritto un Verbale di Accordo che ha riconosciuto ultrattività agli accordi sindacali di secondo livello vigenti all'atto della cessione presso le Società di provenienza, nell'intento di pervenire a soluzioni condivise per la definizione di un quadro di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi delle Società interessate;
- le Parti, superato il termine del 31 ottobre 2012 entro il quale - ai sensi dell'accordo richiamato - si sarebbe dovuti pervenire a una definitiva omogeneizzazione dei trattamenti sopra citati, hanno sviluppato un negoziato estremamente complesso e articolato, che si è intensificato nei mesi di novembre e dicembre 2013, senza tuttavia raggiungere una sintesi condivisa delle diverse posizioni emerse durante le trattative;
- tenuto inoltre conto che tutti i trattamenti di secondo livello riferibili ai perimetri societari antecedenti alle tre NewCo sono da tempo scaduti (ivi compreso il contratto integrativo aziendale dell'ex Equitalia Polis – prima società incorporata

1

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

negli avvenuti processi di fusione), risultando ad oggi applicati solo a fronte dell'ultrattività concordata nel Verbale di Accordo del 12 luglio 2011 e della lettera di disdetta di cui al successivo paragrafo, i cui effetti, come da punto 5, "non costituiscono in alcun modo deroga di quanto indicato nel comma 14 dell'art. 24 del vigente CCNL 9.4.2008";

- preso atto che il serrato confronto delle giornate del 21 novembre 2013 e dell'11 e 12 dicembre 2013 non ha prodotto un esito positivo della trattativa l'Azienda, con lettera del 12 dicembre 2013 - Prot. 2013/29136, ha comunicato alle OO.SS che, a decorrere dal 1° febbraio 2014, cesserà l'applicazione in ultrattività di ogni trattamento di secondo livello derivante dai precedenti perimetri societari, ivi inclusi quelli parimenti scaduti dell'ex Equitalia Polis, che devono pertanto intendersi tutti come formalmente disdettati.
- Con riferimento al termine indicato al precedente paragrafo, ed in coerenza con quanto riportato in calce alla succitata lettera di disdetta del 12/12/2013 l'azienda conferma il proprio intendimento, con la stipula del presente Verbale, di pervenire a soluzioni che - *oltre alla necessaria esigenza di razionalizzazione e di complessivo contenimento dei fattori di costo* - rispondano all'obiettivo precipuo di disciplinare in modo omogeneo i trattamenti di secondo livello da applicare ai dipendenti confluiti nei tre AdR del Gruppo Equitalia, con ciò superando la situazione di frammentazione contrattuale e di forte disallineamento dei trattamenti che caratterizzava il precedente assetto.
- 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 rivenienti dagli istituti precedentemente applicati.

Tanto premesso e considerato 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 Nord, Equitalia Centro ed Equitalia Sud. Pertanto, con la sottoscrizione del presente Verbale si intendono definitivamente abrogati tutti i

precedenti accordi, intese, regolamentazioni, comunicazioni e/o prassi aziendali già vigenti presso ciascun AdR del Gruppo Equitalia.

Art. 1
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 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. 2
Orario di sportello - Orario di sportello ad alta affluenza di pubblico

Orario di sportello:

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

- orario di apertura: 08:15
- orario di chiusura: 13:15.

L'Azienda si riserva di individuare inoltre un giorno di apertura pomeridiana settimanale – da utilizzare anche con diverse modulazioni nell'arco del mese – con inizio alle ore 14:05 e fino alle ore 15:30.

A tal fine l'azienda comunicherà con 15 gg. di preavviso alle RRSSAA la programmazione almeno trimestrale del piano di apertura pomeridiano.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

Orario di sportello ad alta affluenza di pubblico:

L'Azienda interessata individuerà e comunicherà alle OO.SS. l'elenco degli 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 aziendali, 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'Azienda garantirà, in ossequio a quanto previsto dal vigente CCNL, attraverso opportune rotazioni sulle diverse fasce orarie, un tempo di adibizione media allo sportello equivalente per tutti gli addetti al front office.

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'azienda 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'azienda 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'Azienda di valutare, laddove necessario, opportuni ampliamenti di organico da destinare al front office.

Art.3 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:

- per i lavoratori non a diretto contatto con il pubblico, una flessibilità fino a un massimo di 45 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.

Quanto sopra, fermo restando il limite massimo di prestazione giornaliera pari a 9h 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 aziendali, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Nota a Verbale – Orario di lavoro ex Equitalia Umbria/Equitalia Sardegna

Ai dipendenti provenienti dai perimetri Societari ex Equitalia Umbria ed ex Equitalia Sardegna ed operanti nelle regioni medesime, continueranno a trovare applicazione i previgenti orari di lavoro fino a tutto il 30 giugno del 2014. A partire dal mese successivo troveranno piena applicazione i nuovi regimi orari di lavoro e di sportello convenuti nel presente Verbale

Art.4 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.5 Malattia, comparto, aspettativa

Oltre a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL vigente, il periodo di comparto 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.

Art.6 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

6

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

segnalazione nei piani ferie ed approvazione, potranno essere fruiti anche nel periodo 15 dicembre – 31 dicembre.

Art.7 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 1ora, 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.8 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 dalla presente ipotesi di Accordo, vengono conteggiati senza tenere

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

conto delle giornate di sabato e domenica o delle eventuali festività infrasettimanali ricomprese nel periodo di permesso fruito.

Art. 9 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.

Coloro che alla data di sottoscrizione risultino già destinatari di indennità analoghe (indennità di pendolarismo, indennità di spola, ecc.) riconosciute esclusivamente a fronte di trasferimenti disposti dall'azienda, 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'Azienda, 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 le aziende forniscono, 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

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

8

SNALEC

UGL

UILCA

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. 11 "Missioni".

Art. 10
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.11
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.12
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.

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.13 Ruoli chiave

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

Art.14 Percorsi di carriera e profili professionali

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire i percorsi di carriera e i profili entro sei mesi dalla data di stipula della presente Ipotesi di Accordo

Art.15 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.16 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

10

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

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).

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 erogata al termine del periodo di blocco ex Legge 122/2010 in base alle previsioni vigenti nei perimetri societari di provenienza.

Art.17

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'azienda 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. 10 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. 11.

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

11

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

Agli UdR è erogato infine, oltre a quanto previsto dalle tabelle del CCNL vigente, 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'azienda 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. 10 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. 11.

Ai Messi notificatori è corrisposto, oltre a quanto previsto dalle tabelle del CCNL vigente, un compenso di € 0,41 per ogni effettiva notifica.

Art. 18

Indennità rischio sportello

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.

Agli operatori addetti alle postazioni informazioni presso gli sportelli ordinari, sarà riconosciuta una indennità mensile di € 20,00 lordi.

Presso gli sportelli ad alta affluenza, l'indennità mensile di cui sopra sarà elevata a € 60,00 lordi; la stessa indennità sarà riconosciuta, in aggiunta, anche agli operatori addetti alle postazioni di cassa di cui al primo capoverso.

Le citate indennità saranno corrisposte secondo i seguenti criteri di erogazione:

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

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.

Nota a Verbale

Anche in considerazione dell'evoluzione in atto del modello di front-office, l'azienda si impegna ad affrontare congiuntamente con le OO.SS. un percorso mirato all'individuazione e valorizzazione di figure professionali dedicate al contatto col contribuente.

Art.19 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 dall'ispettorato 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'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 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 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.20 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'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:

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

14

SNALEC

UGL

UILCA

- 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'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. 21 Telelavoro

In accordo con quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL 9/4/2008, in sede di sottoscrizione del presente Verbale 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.22 Osservatorio sulle diverse abilità e mobbing

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

15

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

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'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.23 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.24 Indennità di Rappresentanza in Tribunale

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

16

SNALEC

UGL

UILCA

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'Azienda 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

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di confrontarsi in merito alla disamina comune dei criteri che informano l'individuazione dei soggetti chiamati a rappresentare l'azienda 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.25

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'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.

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. 26
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 dei tre 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.

Art. 27
Elemento distinto della retribuzione

Negli allegati che costituiscono parte integrante della presente ipotesi di accordo, sono elencati, per ciascun AdR del Gruppo Equitalia, gli istituti già presenti nella contrattazione integrativa vigente nei perimetri societari confluiti nelle tre società AdR in epigrafe.

Le Parti si danno reciprocamente atto e convegono che tali istituti, laddove percepiti senza soluzione di continuità alla data del 31/1/2014 dai dipendenti già provenienti dai 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 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.

Art. 28

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. 29

CRAL di Gruppo

L'azienda e le OO.SS. elaboreranno un regolamento finalizzato alla istituzione di un CRAL di Gruppo senza contributi da parte aziendale.

Restano prorogati fino al 31.12.2014 eventuali regolamentazioni e gli importi dei contributi già erogati dalle aziende a tale titolo.

Art. 30

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Le OO.SS. si impegnano a definire il Regolamento per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, inviarlo alle aziende per la relativa verifica di congruità ed

19

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

inoltre a indire le elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza entro il 31 marzo 2014. Le Parti confermano il reciproco impegno ad aprire contestualmente un confronto in sede Nazionale in merito alla tematica delle agibilità da riconoscere ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti nelle aziende in base alle vigenti disposizioni di Legge (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.).

Art. 31
Welfare Aziendale

Tutti gli istituti retributivi presenti nelle previgenti contrattazioni collettive di secondo livello delle società confluite negli AdR comunque collegati ad iniziative di sostegno al reddito familiare – tra cui si citano a titolo esemplificativo quelli sotto riportati – sono abrogati:

1. Borse di studio figli dipendenti integrative del CCNL;
2. Contributo famiglie monoreddito;
3. Contributo familiari a carico;
4. Contributo albero di Natale;
5. Contributo doni di Natale;
6. Contributo assegno Befana;
7. Contributo colonie;
8. Contributo mari e monti;
9. Contributo vacanze estive;
10. Contributo Provvidenze colonie marine e montane

L'azienda e le OO.SS., riconoscendo l'esigenza di creare iniziative fattive di sostegno al reddito familiare, nell'ambito dei cosiddetti "istituti di welfare", convengono quanto segue:

1. le somme erogate ai dipendenti delle tre società AdR in base agli abrogati istituti di cui al precedente elenco, confluiranno in tre montanti (che saranno pertanto congelati nei loro ammontare) distinti per ciascun AdR come da tabella allegata alla presente Ipotesi di Accordo;
2. i suddetti montanti verranno pertanto destinati a forme di sostegno ai i dipendenti con figli a carico e ripartiti in base alla suddivisione di questi ultimi in fasce di età così come di seguito indicate:
 - da 0 a 5 anni
 - da 6 a 10 anni
 - da 11 a 13 anni
 - da 14 a 18 anni
 - da 15 a 25 anni

La Commissione inoltre stabilirà:

- i criteri di ripartizione delle quote in base agli aventi diritto;

20

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

- le modalità di funzionamento ed erogazione delle somme qualora le domande eccedano l'importo del montante;
 - le modalità dell'utilizzo delle stesse ed i criteri di costituzione della relativa graduatoria,
 - la data per un incontro annuale tra le Parti con il fine di verificare l'andamento dell'istituto welfare e le destinazioni delle eventuali eccedenze
3. modalità e criteri di ripartizione annuali per tutto il periodo di vigenza della presente ipotesi di accordo costituiranno esame di un'apposita Commissione paritetica Nazionale che si riunirà con la massima sollecitudine per deliberare le proprie determinazioni entro il mese di febbraio 2014.

Art. 32

Trattamenti maturati in costanza blocco L.122/2010

Tutti i trattamenti derivanti da istituti di secondo livello previgenti nelle società confluite negli AdR in epigrafe, caratterizzati da dinamiche incrementalì ed abrogati in seguito alla stipula del presente verbale, 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. 33

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, 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 8 e dall'art. 23.

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 Nord S.p.A.

Equitalia Centro S.p.A.

Equitalia Sud S.p.A.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

22

SNALEC

UGL

UILCA

AII. 1

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI PART-TIME

del giorno 24 gennaio 2014

tra

EQUITALIA NORD EQUITALIA CENTRO e EQUITALIA SUD assistite dalla Capogruppo Equitalia S.p.A.

e

Le OO.SS.

Art.1

In relazione a quanto specificamente disposto dall'art. 4 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 da 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.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

23

SNALEC

UGL

UILCA

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.

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 ½, 5, 5 ½, 6 o 6 ½ 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.

Ai 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:

25

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

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.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

27

SNALEC

UGL

UILCA

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 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.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

28

SNALEC

UGL

UILCA

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI TELELAVORO

del giorno 24 gennaio 2014

tra

EQUITALIA NORD, EQUITALIA CENTRO e EQUITALIA SUD assistite dalla Capogruppo Equitalia S.p.A.

e

le OO.SS.

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 convengono quanto segue

ART. 1

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

29

SNALEC

UGL

UILCA

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 quello 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 apposita 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

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.

Al telelavoratore sarà 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 necessaria 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 forfettario mensile di euro 11,00. Con riferimento ai costi 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 svolgono 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 della stessa.

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

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

32

SNALEC

UGL

UILCA

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.

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, dello stato di attuazione e di eventuali correttivi.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC

33

SNALEC

UGL

UILCA

Tabella 1 allegata all'ipotesi di Accordo del 24/1/2014

ORARIO DI SPORTELLLO AD ALTA AFFLUENZA DI PUBBLICO

Ipotesi esemplificativa

4 postazioni cassa con 6 operatori e 2 postazioni consulenza con 3 operatori

Casse aperte per fasce orarie

Orario di lavoro	8,00 – 16,00	8,15 – 13,15	4 postazioni cassa	2 postazioni informazioni
Pausa pranzo	30 minuti	13,30 – 14,00	2 postazioni cassa	1 postazioni informazioni
Orario di sportello	8,15 – 15,35	14,00 – 15,35	4 postazioni cassa	2 postazioni informazioni

Postazione cassa 1	Postazione cassa 2	Postazione cassa 3	Postazione cassa 4	Postazione informazioni 1	Postazione informazioni 2
Adibizione cassiere A 8,15 – 13,15	Adibizione cassiere B 8,15 – 13,15	Adibizione cassiere E 8,15 – 10,15	Adibizione cassiere F 8,15 – 10,15	Adibizione informatore A 8,15 – 13,15	Adibizione informatore C 8,15 – 10,15
Adibizione cassiere E 13,15 – 15,35	Adibizione cassiere F 13,15 – 15,35	Adibizione cassiere C 10,15 – 15,35	Adibizione cassiere D 10,15 – 15,35	Adibizione informatore C 13,15 – 15,35	Adibizione informatore B 10,15 – 15,35

Pausa pranzo

Cassiere A	Cassiere B	Cassiere C	Cassiere D	Cassiere E	Cassiere F	Informatore A	Informatore B	Informatore C
13,20 – 13,50	13,20 – 13,50	13,30 – 14,00*	13,30 – 14,00*	12,30 – 13,00	12,30 – 13,00	13,20 – 13,50	13,30 – 14,00*	12,30 – 13,00

* Con chiusura di sportello



Spett.li
Segreterie Nazionali delle OO.SS.

DIRCREDITO
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SNALEC
UGL
UILCA

Roma, 24 gennaio 2014

Oggetto: Accordi Nazionali 30 luglio 2008 e 25 marzo 2009

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda conferma che, in materia di Polizza Sanitaria di Gruppo e di Agevolazioni creditizie, si continuerà a fare riferimento alla disciplina contenuta nelle succitate intese stipulate a livello Nazionale con codeste Spett.li Segreterie.

Distinti saluti.

Equitalia S.p.A.



Spett.li
Segreterie Nazionali delle OO.SS.

DIRCREDITO
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SNALEC
UGL
UILCA

Roma, 24 gennaio 2014

Oggetto: Accordi Nazionali 30 luglio 2008 e 25 marzo 2009

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda conferma che, in materia di Polizza Sanitaria di Gruppo e di Agevolazioni creditizie, si continuerà a fare riferimento alla disciplina contenuta nelle succitate intese stipulate a livello Nazionale con codeste Spett.li Segreterie.

Distinti saluti.

Equitalia S.p.A.



Equitalia

Risorse Umane

Spett.li
Rappresentanze Sindacali Aziendali
DIRCREDITO
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SNALEC
UGL
UILCA

c/c Segreterie Nazionali
Loro sedi

Roma, 24 gennaio 2014

Oggetto: Assunzioni

L'Azienda conferma che le procedure e le metodologie di reclutamento e selezione, nell'ispirarsi a criteri di pubblicità, trasparenza e terzietà, sono obiettivamente mirate, anche nell'ambito dei vincoli ed opportunità imposti dalla legislazione vigente, al collocamento in Azienda di risorse in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza funzionali alle esigenze organizzative aziendali.

Ciò premesso l'Azienda, su richiesta delle OO.SS., conferma il proprio intendimento a porre la massima attenzione e sensibilità nel monitoraggio delle candidature presentate da figli di dipendenti deceduti o divenuti totalmente inabili in costanza di rapporto di lavoro alle dipendenze delle aziende del Gruppo Equitalia SpA nonché degli eventuali successivi percorsi di selezione.

Equitalia S.p.A



Equitalia

Risorse Umane

Spett.li
Rappresentanze Sindacali Aziendali
DIRCREDITO
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SNALEC
UGL
UILCA

c/c Segreterie Nazionali
Loro sedi

Roma, 24 gennaio 2014

Oggetto: Polizza infortuni professionali ed extra professionali

L'Azienda, su richiesta delle OO.SS., conferma l'attuale vigenza di una polizza assicurativa che copre i rischi da infortunio professionali ed extra-professionali di tutti i dipendenti del Gruppo Equitalia S.p.A.

Equitalia S.p.A.

ELENCO ISTITUTI EX CIA DA CONSOLIDARE IN "ERA" EX ART.27

ISTITUTO ECONOMICO	Società di provenienza
Assegno di Rivalsa (2)	POLIS
Assegno di Rivalsa (2)	TRENTINO ALTO ADIGE
Assegno annuale "ex accordo az. 04.01.86» (art.3 acc. Econ. CIA 9.12.2008) (3)	CERIT
perequazione previdenziale - accordi ex CRF art.13 Cia 9-12-2008 (Speciale Assegno Mensile) (2)	CERIT
perequazione previdenziale - accordi ex CRF art.13 Cia 9-12-2008 (IPA01 ANTE 85)	CERIT
perequazione previdenziale - accordi ex CRF art.13 Cia 9-12-2008 (IPA01 POST 85)	CERIT
perequazione previdenziale - accordi ex CRF art.13 Cia 9-12-2008 (IPA02)	CERIT
Automatismi e carriera economica artt. 2, 3 e 4 CIA 09.12.2008.	CERIT
Assegno Personale (Art 19 CIA 09/12/2008)	CERIT
dipendenti ex Cesena e Rimini; importo annuale variabile (dentro PR extra) - art 18 CIA Sorit 05/07/2004	ROMAGNA
Assegno Aziendale Esattoriale (Accordo 2,415% SORIT Ravenna agosto 1986) (2)	ROMAGNA
Assegno aziendale accordo del 02/12/2010 (ex art. 23 CIA SEIT Parma 11/07/2003)	EMILIA NORD
Assegno aziendale (ex art.5 accordo 11 Luglio 2003 - assegno di anzianità)	EMILIA NORD
Assegno annuale di anzianità (art. 12 Acc. 27.06.08)	MARCHE
rimborso contributi al FE (art. 40 AIA 27-03-1995) (2)	MARCHE
Art. 10 accordo AIA 27.6.2008 - Automatismi di carriera.	MARCHE
Art.11 accordo AIA 27.6.2008 - Assegni mensili anzianità.	MARCHE
Assegno ex art.21 AIA 30/04/2003 e assegno ex art3 AIA 19/03/202 (art 10 CIA 25/06/2008)	MARCHE
Assegno ex CIA BPA ed Assegno ex accordo BM (art15 27/06/2008)	MARCHE
Assegno Articolo 22 CIA ex Marche Accordo del 27/06/2008	MARCHE
Assegna ex intesa 05/2009 Province Marche	MARCHE
Assegno ed indennità Aziendale (Art. 14 co 1 - 3)	UMBRIA
art. 12 CIA c.d. "quartino" ante 1986	GERIT
art. 12 CIA	GERIT
art. 14 CIA €90,38 per A2L e AL2	GERIT
art. 12 CIA p. 2 dopo 17 e 22 valutazioni da A3L1	GERIT
art. 12 CIA; €80,32 per A3L2 e 133,86 per A3L3	GERIT
art. 66 CIA	GERIT
forfettizzazione straordinario autisti, art. 63 CIA	GERIT
forfettizzazione straordinario commessi ex Acc. 27/6/89	GERIT
quota extra std premio di rendimento art. 21 CIA	GERIT
13° scatto di anzianità art. 77 e 78 CIA	GERIT
Poizza Vita 221 CIA Gerit 27/9/2006	GERIT
ex premio rendimento art. 9 accordo fusione Lecce	ETR
ERA Quota ex premio rendimento eccedente lo standard di Settore (1)	

Nota (1): tale definizione rappresenta tutte le voci retributive riconducibili a detto istituto non esplicitamente riportate nel presente elenco

Nota (2): Questi istituti derivano dal rimborso al dipendente della quota a suo carico del Fondo Esattoriale per questo motivo potranno essere assorbiti sol in relazione al ridursi o venir meno di detto contributo

Nota (3): L'istituto si intende non assorbibile

ELENCO ISTITUTI CIA A MATURAZIONE PROGRESSIVA EX ART. 27 BIS

ISTITUTO	Società di provenienza	NOTE
art. 11 - 18 CIA	GERIT	
Accordo ex Banca di Roma	GERIT	Allegati 13 e 14
Verbale di Accordo 15/2/2007	GERIT	Omogeneizzazione l'Aquila
Verbale di Accordo 19/12/2007	GERIT	Incorporazione Rieti
Verbale di Accordo 16/2/2009	GERIT	Incorporazione Frosinone
Ipotesi di Accordo	GERIT	Incorporazione Viterbo
Polizza Vita 221 CIA Gerit 27/9/2006	GERIT	
art. 3 CIA	PRAGMA	Automatismi di carriera
art. 4 Accordo 21/7/2010	POLIS	Premio di Carriera
art. 1 Accordo 21/7/2010	POLIS	Nuovi Profili Professionali
Circolare Aziendale n. 1071 del 4/8/2010	POLIS	Sviluppo Professionale
art. 9 lett. B CIA 1/12/2008	ESATRI	passaggio di grado A3L4
prassi Unicredit	NOMOS	assegno economico A3L4
art. 1 e 2 CIA del 16/06/2009	ROMAGNA	Automatismi di carriera
art. 12, 13 e 14 CIA del 29/05/2005	UMBRIA	Automatismi di carriera
Art. 15 AIA Marche del 19/12/1997	MARCHE	Automatismi di carriera
Art. 10, 11 e 12 AIA Marche del 27/06/2008	MARCHE	Automatismi di carriera
Art. 12, 13 e 14 AIA Marche del 27/9/1995	MARCHE	Automatismi di carriera
art. 2, 3 e 4 CIA del 09/12/2008/02/2010	CERIT	Automatismi di carriera
art. 5 Accordo del 11/07/2003	EMILIA NORD	Automatismi di carriera
art. 6 CIA del 20/02/2008	SARDEGNA	Automatismi di carriera

TABELLA WELFARE

WELFARE AdR - MONTANTI

SOCIETA'

IMPORTO ANNUO

EQUITALIA NORD

437.240

EQUITALIA CENTRO

323.649

EQUITALIA SUD

438.146