

ALLEGATO 1

Tabella esemplificativa orario lavoro e apertura al pubblico sportelli alta affluenza con 16 postazioni .

ALL. 1

Agenzia delle Entrate- Riscossione

All. 1 al Verbale di Accordo CIA 28 marzo 2018 -Agenzia delle Entrate - Riscossione

SIMULAZIONE TURNAZIONE SPORTELLO CON 16 POSTAZIONI

Postazione 1	Postazione 2	Postazione 3	Postazione 4	Postazione 5	Postazione 6	Postazione 7	Postazione 8
Risorsa A 8:15-13:15	Risorsa B 8:15-10:45	Risorsa D 8:15-13:15	Risorsa E 8:15-10:45	Risorsa G 8:15-13:15	Risorsa H 8:15-10:45	Risorsa L 8:15-13:15	Risorsa M 8:15-10:45
Risorsa C 13:15-16:15	Risorsa C 10:45-12:45	Risorsa F 13:15-16:15	Risorsa F 10:45-12:45	Risorsa I 13:15-16:15	Risorsa I 10:45-12:45	Risorsa N 13:15-16:15	Risorsa N 10:45-12:45
	Risorsa B 12:45-15:15		Risorsa E 12:45-15:15		Risorsa H 12:45-15:15		Risorsa M 12:45-15:15

Postazione 9	Postazione 10	Postazione 11	Postazione 12	Postazione 13	Postazione 14	Postazione 15	Postazione 16
Risorsa O 8:15-13:15	Risorsa P 8:15-10:45	Risorsa R 8:15-13:15	Risorsa S 8:15-10:45	Risorsa U 8:15-13:15	Risorsa V 8:15-10:45	Risorsa X 8:15-13:15	Risorsa Y 8:15-10:45
Risorsa Q 13:15-16:15	Risorsa Q 10:45-12:45	Risorsa T 13:15-16:15	Risorsa T 10:45-12:45	Risorsa W 13:15-16:15	Risorsa W 10:45-12:45	Risorsa Z 13:15-16:15	Risorsa Z 10:45-12:45
	Risorsa P 12:45-15:15		Risorsa S 12:45-15:15		Risorsa V 12:45-15:15		Risorsa Y 12:45-15:15

RISORSE CON ORARIO DI LAVORO 08:00 - 16:00				
A/D/G/L/O/R/U/X	adibizione sportello	08:15-13:15	ore 5	
B/E/H/M/P/S/V/Y	adibizione sportello	08:15-10:45 e 12:45-15:15	ore 5	

RISORSE CON ORARIO DI LAVORO 09:00 - 17:00				
C/F/I/N/Q/T/W/Z	adibizione sportello	10:45-12:45 e 13:15-16:15	ore 5	

ALLEGATO 2

Verbale di Riunione del 4/07/2018 in materia di inquadramenti degli operatori di front – office .

VERBALE DI RIUNIONE

del giorno 4 luglio 2018 in Roma

tra

Agenzia delle Entrate - Riscossione

e

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

premesso che

- con la stipula del Verbale di Accordo del 28 marzo 2018 le Parti avevano convenuto di stipulare la contrattazione di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Quadro Direttivo e di Area Professionale dell'Ente Pubblico Economico Agenzia delle Entrate-Riscossione;
- nel medesimo Accordo le Parti, nel comune intento di valorizzare le figure a diretto contatto con i contribuenti, avevano convenuto, con particolare riferimento agli operatori di front office che:
 - a. "ai dipendenti assegnati in via continuativa allo sportello da almeno 5 anni con mansioni di "front office" (informatori e cassieri) inquadrati nella 3a Area professionale 1° livello che, a seguito di avanzamento automatico ai sensi dell'art. 112 del CCNL 9/4/2008, siano già in possesso dell'assegno mensile di equivalente importo di cui all'art. 119 del CCNL 12/7/1995, sarà riconosciuto, a decorrere dalla data di stipula del accordo di rinnovo del 28 marzo u.s. , il passaggio nel 2° livello della 3a Area professionale";
 - b. "ai lavoratori/lavoratrici con mansioni di front office che, alla data di sottoscrizione dell'accordo del 28 marzo 2018 abbiano in maturazione o matureranno i 5 anni di assegnazione continuativa allo sportello verrà riconosciuto il passaggio giuridico nel 2° livello della 3a Area Professionale".

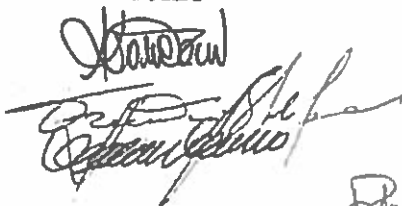
Tanto sopra premesso, le Parti

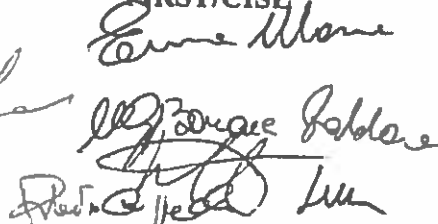
FABI

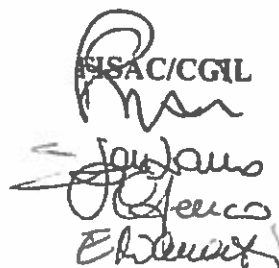
FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA









in ragione dell'impatto dei cambiamenti organizzativi e delle ricadute sull'operatività dei lavoratori/lavoratrici addetti al front office, nonché della impossibilità, in taluni casi, di identificare con esattezza la collocazione temporale delle attività svolte dai medesimi, hanno convenuto di condividere i seguenti criteri e parametri da adottare per individuare il personale destinatario dei suddetti riconoscimenti.

Con riferimento all'ipotesi a) di cui in premessa:

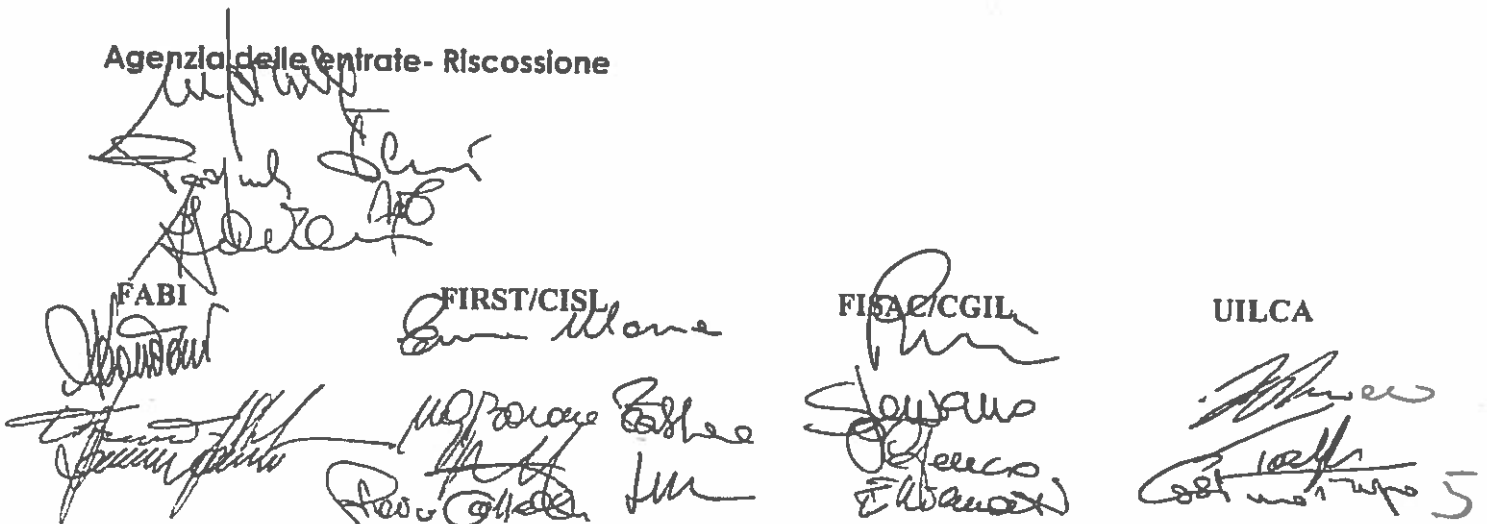
1. ai fini del riconoscimento giuridico del passaggio al 2° livello della terza area professionale, le Parti convengono che per assegnazione "in via continuativa" deve intendersi la percezione, a partire dalla data di stipula del Verbale di Accordo 28/3/2018, delle indennità di rischio/informazione per un numero di mesi non inferiore a 50 nell'arco degli ultimi 5 anni. Eventuali assenze retribuite per un intero mese agli effetti del computo di cui sopra dovranno considerarsi quali presenze.
2. Nel caso di dipendenti adibiti a mansioni di "informatore" dalla data di sottoscrizione del CIA 24/1/2014, qualora non sia possibile, per i periodi antecedenti, risalire alle mansioni svolte a tale titolo, sarà considerato come effettiva adibizione anche l'anno precedente gli accordi in parola. Per quanto riguarda il computo delle assenze si farà riferimento al medesimo criterio di cui al precedente punto 1.

Con riferimento all'ipotesi b) di cui in premessa

per quanto attiene il computo di eventuali assenze, si terrà conto dei periodi di ferie e malattia in coerenza con quanto previsto dall'art. 43, comma 2 del CCNL 9/4/2008, così come rinnovato dall'Accordo del 28/3/2018. Saranno altresì considerate come presenza a tutti gli effetti i periodi di maternità obbligatoria.

Restano ferme le norme individuate nel citato Accordo 28/3/18 ai fini delle decorrenze per il riconoscimento del suddetto passaggio.

Agenzia delle Entrate- Riscossione



FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA

ALLEGATO 3

Verbale di Accordo del 21/06/2018 in materia di part-time e Verbale di Riunione del 28/11/2014 .

All. 3

Verbale di Accordo
in materia di part-time
del giorno 21 giugno 2018
tra
Agenzia delle entrate - Riscossione
e

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

Premesso che

- in data 28 marzo 2018, le Parti hanno sottoscritto il nuovo Contratto Integrativo Aziendale, la cui scadenza è prevista il 31 dicembre 2020, con il quale sono state rinnovate le precedenti ipotesi di Accordo del 24 gennaio 2014 e del 6 febbraio 2014;
- con specifico riferimento alla disciplina del lavoro a tempo parziale, con la stipula del predetto Verbale di Accordo, le Parti si erano impegnate ad incontrarsi entro 90 giorni per la sottoscrizione di un nuovo Protocollo, quale parte integrante dell'Accordo di rinnovo del CIA del 28 marzo 2018.

Ciò premesso le Parti

- nel concordare che l'applicazione dell'istituto del part time costituisce uno strumento funzionale fondamentale volto all'accrescimento della flessibilità lavorativa nell'ottica della conciliazione e del contemperamento delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Ente con i tempi di vita e lavoro dei lavoratori/lavoratrici

convengono e stipulano quanto segue

1. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale sono applicabili tutte le disposizioni di quanto previsto, tempo per tempo, dalla contrattazione integrativa per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Ai fini della corresponsione dei premi di anzianità, così come disciplinati nell'art. 16 del CIA 24/1/2014 e art. 15 CIA 6/2/2014, non modificati

FABI

FIRST

FISAC

UILCA

dall'Accordo di rinnovo del 28/3/2018, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati utili per intero mentre gli importi dei suddetti premi vengono ridotti 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.
3. Preso atto che la durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale può essere compresa fra le 15 e 32.30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, sia verticale, sia misto, sia periodale secondo le richieste dei lavoratori e tenendo conto delle esigenze di servizio le parti convergono quanto segue:

Le previsioni stabilite in materia di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata si applicheranno ai rapporti di lavoro part time con le stesse modalità tempo per tempo vigenti per i lavoratori a tempo pieno. L'inizio dell'orario di lavoro, al di là delle specificità eventualmente concordate con i medesimi lavoratori decorrerà dalle ore 08.00; conseguentemente la flessibilità applicata non potrà comportare un orario di ingresso oltre le ore 9.00. Per i dipendenti con contratto di lavoro part-time con inizio dell'orario di lavoro dalle ore 9.00 in poi, sarà concessa una elasticità massima di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

Viene precisato infine che, nel caso in cui il recupero della suddetta flessibilità comporti una presenza lavorativa giornaliera superiore alle 6 ore, si dovrà osservare l'intervallo per la consumazione del pasto.

Le richieste di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno accolte dall'Ente 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

FABI

FIRST
Giuseppe Mena

FISAC

UILCA
Assimilato

[Handwritten signatures]
organizzative dell'Ente.

Sono valutate in via prioritaria rispetto a tutte le altre:

- Le richieste di trasformazione per motivi di salute, comprovate 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;
- le richieste di trasformazione presentate 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.
- le richieste presentate dalle lavoratrici in possesso dei requisiti di cui all'art. 24 del d.lgs 80/²⁰¹⁵ (donne vittime di violenza)

Ai fini dell'accoglimento delle richieste viene formata, con cadenza annuale, una graduatoria 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 14 anni punti 5

b) Per ogni ulteriore figlio di età:

- fino al compimento dei 3 anni punti 6
- oltre 3 anni e fino al compimento di 14 anni punti 4

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

FABI
[Handwritten signature]

FIRST
[Handwritten signature]

FISAC
[Handwritten signature]

UECA
[Handwritten signature]

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

f) con riferimento alla L. 170/2010 in presenza di figli con DSA da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati in relazione all'età e al numero dei figli, purchè conviventi : punti 4

2) Assistenza a genitori, fratelli, sorelle, suoceri:

In presenza di situazioni 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)

3) 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

4) Motivi personali:

punti 1

5) Anzianità di servizio

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

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 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.

FABI

FIRST

CFISAC

UIECA

4. Al fine di adottare nella gestione dei part time criteri di maggiore razionalità e semplificazione, le nuove richieste intervenute nonché le proroghe eventualmente accolte in corso d'anno, avranno scadenza al 31 dicembre dell'anno successivo. La Direzione Risorse Umane fornirà risposta alle richieste sottoposte alla sua valutazione entro 30 giorni dalla presentazione.

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. Durata

Le richieste di trasformazioni di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale potranno avere una durata non inferiore a 1 anno (salvo richiesta di part-time periodale) ovvero a tempo indeterminato.

7. Banca delle ore

Le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente effettuate - nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto - dal 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.

8. 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.

9. 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

FIRST

FISAC

UILCA

per first
Per Turchi

10. Norme finali

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

Per quanto non specificamente normato nel presente Verbale si farà riferimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 81/2015, agli accordi di rinnovo del CCNL e CIA del 28/3/2018.

Agenzia delle entrate-Riscossione

per first
Per Turchi
Per Turchi
Per Turchi
Per Turchi
Per Turchi

FABI
[Signature]

FIRST
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FISAC
[Signature]
[Signature]
[Signature]

UILCA
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ALL. 3

Handwritten notes and signatures in the top left corner, including a large '10.' and several illegible signatures.

VERBALE DI RIUNIONE

del giorno 28 novembre 2014 in Roma

tra

La Capogruppo EQUITALIA SpA

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS.
Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Snalec, Ugl e Uilca,

premesso che

- con la stipula dei contratti integrativi aziendali del 24 gennaio e 6 febbraio 2014 ed in particolare con il Protocollo in materia di part-time allegato ai medesimi le Parti avevano inteso dettagliare ed integrare l'istituto del part-time in una nuova regolamentazione destinata a tutti i lavoratori/lavoratrici del Gruppo Equitalia;
- con successivo il Verbale di Riunione del 12 marzo 2014 le Parti avevano rassegnato alcuni indirizzi interpretativi in merito a determinati istituti dei CIA tra i quali, in particolare, chiarimenti in materia di ticket pasto e fruizione dei permessi ex art.101 del CCNL vigente per il personale part-time in argomento;
- il personale part-time fruisce di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore esclusivamente per effetto di eventuali prestazioni supplementari.

Quanto sopra premesso, le Parti

allo scopo di dare compiuta applicazione alle norme del CCNL e regolamentare l'utilizzo della banca delle ore anche per il personale a tempo parziale analogamente a quanto già in vigore per il personale a tempo pieno, si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- le riduzioni di orario previste dall'art.29, comma 15, lett. d) del CCNL vengono riversate, a decorrere dal 1° gennaio 2015, in una analoga "banca delle ore", utilizzabile con gli stessi criteri di quella dei lavoratori a tempo pieno. All'interno di detta banca delle ore confluiranno altresì le eventuali prestazioni lavorative supplementari da fruire in base al combinato disposto del CCNL (penultimo paragrafo del comma 15 dell'art. 29) e dei citati accordi aziendali di cui in premessa;

DIRCREDITO
Handwritten signature

SNALEC
Handwritten signature

FABI
Handwritten signature

UGL
Handwritten signature

FIBA
Handwritten signature

UILCA
Handwritten signature

FISAC
Handwritten signature

- viene mantenuto inalterato l'utilizzo della giornata di cui all'art.101 comma 6 del CCNL citato, con una fruizione minima di trenta minuti per i part-time, come previsto nel citato accordo del 12 marzo 2014.

EQUITALIA S.p.A.

[Handwritten signatures for EQUITALIA S.p.A.]

Le OO.SS.

VILEA *[Signature]*
 FIBA *[Signature]*
 FABI *[Signature]*
 SNALEC *[Signature]*
 UGL *[Signature]*
 FISAC/can *[Signature]*
 Dircredito *[Signature]*

DIRCREDITO *[Signature]*
 SNALEC *[Signature]*
 FABI *[Signature]*
 UGL *[Signature]*
 FIBA *[Signature]*
 FISAC *[Signature]*
 UILCA *[Signature]*

ALLEGATO 4

Verbale di Accordo del 4/11/2014 in materia di congedi parentali.

Att. 4

VERBALE DI ACCORDO

del giorno 4 novembre 2014 in ROMA

tra

Equitalia Nord S.p.A., Equitalia Centro S.p.A., Equitalia Sud S.p.A., Equitalia Giustizia S.p.A. assistite
dalla Capogruppo EQUITALIA S.p.A.

e

Le Segreterie Nazionali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SNALEC, UGL, UILCA

Premesso che

- con l'entrata in vigore della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, è stata recepita la Direttiva dell'Unione Europea 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 che ha adeguato la previgente disciplina dei congedi parentali, novellando l'art. 32 del T.U. in materia di maternità;
- la citata L. 228/2012, all'art. 1 comma 339, prevede la possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale, oltre che su base mensile o giornaliera, anche su base oraria e pertanto anche per frazioni della giornata lavorativa;
- l'art. 1, comma 339, lettera a) della citata legge, inoltre, introduce il comma 1-bis che demanda alla contrattazione collettiva di Settore la definizione di: modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria; criteri di calcolo della suddetta base oraria ed equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, non essendo prevista la possibilità che tale modalità di fruizione possa essere adottata in assenza di una esplicita previsione contrattuale in tal senso;
- il più volte citato comma 339 dell'art. 1, alla lettera b), modificando il comma 3 dell'art. 32 del T.U. sulla maternità prevede per l'esercizio del diritto al congedo parentale, un termine di preavviso al datore di lavoro non inferiore a quindici giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC¹

SNALEC

UGL

UILCA

Considerato inoltre che

- con la stipula dei Verbali di Ipotesi di Accordo Equitalia – OOSS del 24/1/2014 e 6/2/2014, istitutivi della Contrattazione Integrativa Aziendale per tutte le aziende del Gruppo Equitalia, con gli artt. 7 e 6, rispettivamente, “permessi retribuiti”, le Aziende come sopra costituite e le OO.SS., avevano concordato che “le giornate di congedo parentale concesse dalla vigente legislazione potranno essere fruite anche in frazioni orarie”.

Tanto premesso e considerato le Parti, allo scopo di integrare le previsioni collettive di secondo livello in materia di congedi parentali e, nel contempo, recepire e dare piena attuazione alle previsioni di Legge di cui al più volte citato art. 1 comma 339 della legge 228/2012, con la presente convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1

Premesse e considerata costituiscono parte integrante del presente Verbale,

Art. 2

Modalità di fruizione e computo delle ore di permesso per congedo parentale

In ottemperanza a quanto previsto dalla lettera c), comma 4 bis dell’art. 1 comma 339 L. 228/2012, le Parti concordano espressamente che i suddetti permessi potranno essere fruiti in ragione di massimo 5h e 30’ giornaliere. Qualora il lavoratore/lavoratrice decidesse di far coincidere la fruizione dei permessi con l’inizio dell’orario di lavoro questi decorreranno sempre dall’orario standard di ingresso. Il permesso minimo non potrà essere inferiore a 60 minuti con frazioni aggiunte di 30 minuti.

Art. 3

Modalità di compilazione e trasmissione delle domande

Il lavoratore/lavoratrice che intende fruire dei permessi in argomento in frazioni orarie trasmetterà - telematicamente, quando apposito modulo sarà reso disponibile dall’INPS sulla base della stipula del presente verbale – e con un preavviso per il datore di Lavoro non inferiore a 15 giorni, la propria richiesta di congedo.

Tale modello di domanda, in particolare conterrà:

1. l’autocertificazione, ai sensi della vigente normativa, dell’appartenenza ad un’azienda la cui contrattazione collettiva recepisce e disciplina le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, in ottemperanza alla disciplina vigente in materia;

DIRCREDITO

FABI

FIBA

²
FISAC

SNALEC

UGL

UILCA

2. l'indicazione del periodo entro il quale intende fruire del congedo parentale frazionato;
3. il numero di ore di congedo parentale che si intende fruire nel periodo considerato, e che dovranno comunque essere ragguagliate e riparametrate in termini di giornate lavorative come previsto dal contratto collettivo (7,5 ore giornaliere nel caso di personale full-time, ovvero il corrispondente numero di ore equivalenti ad intere giornate lavorative in caso di altre tipologie di orario assegnate o individualmente concordate tra azienda e dipendente);
4. l'indicazione delle modalità oraria di fruizione del congedo parentale, mediante la selezione dell'opzione "frazionato a ore".

Nota a Verbale

Le Parti, qualora la circolare INPS di futura emanazione contenesse modalità applicative di miglior favore rispetto alla disciplina contenuta nel presente Accordo, concordano di incontrarsi con immediatezza per valutare eventuali integrazioni/modifiche al medesimo.

EQUITALIA SpA

DIRCREDITO

FABI

FIBA

FISAC³

SNALEC

UGL

UILCA

ALLEGATO 5

Protocollo Telelavoro già allegato al CIA 24/01/2014 e 6/02/2014.

ALL. 5

upina

Al. 2

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.

premesse 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

SNALEC

UGL

UILCA

Handwritten signature

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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

DIRCREDITO
[Signature]
SNALEC
[Signature]
FABI
[Signature]
UGI
[Signature]
FIBA
[Signature]
UILSA
[Signature]
FISAC
[Signature]
 30
[Signature]
 21

me/min

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

ko. All em

[Handwritten mark]

DIRCREDITO
 SNALEC
 FABI
 UGI
 FIBA
 FISAC
 UTECA
 319
 [Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 11

Convocazioni aziendali

<p>DIRCREDITO</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p>SNALEC</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p>FABI</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p>UGI</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p>FIBA</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p>UILCA</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p>FISAC</p> <p>32</p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>
---	--	--	--

mfay

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.

RM CM

km

[Signature]

DIRCREDITO
[Signatures]

FABI
[Signatures]

FIBA
[Signatures]

FISAC
[Signatures]

SNALC
[Signatures]

UGL
[Signatures]

UTICA
[Signatures]

ALLEGATO 6

Elenco istituti ex CIA da consolidare "ERA" ex art. 27 ed elenco istituti CIA a maturazione progressiva ex art. 27 bis già allegati al CIA 24/01/2014 e successiva integrazione allegata al Verbale di riunione del 12/3/2014 (art.27 e 27 bis).

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 88" (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 Casena e Rimini; importo annuale variabile (dentro PR extra) - art.18 CIA Sont.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 art.3 AIA 19/03/2002 (art.10 CIA 25/06/2008)	MARCHE
Assegno ex CIA BPA ed Assegno ex accordo BM (art.15 27/06/2008)	MARCHE
Assegno Articolo 22 CIA ex Marche Accordo del 27/06/2008	MARCHE
Assegna ex intesa 05/2009 Provincia 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
forfezzazione straordinario autisti art.63 CIA	GERIT
forfezzazione 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
Polizza Vita 221 CIA Gent 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 solo 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

All. 6

VERBALE DI RIUNIONE

del giorno 12 marzo 2014 in Roma

tra

La Capogruppo EQUITALIA SpA

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS.

L'Azienda relativamente ai punti sollevati da queste ultime, ha rassegnato il proprio indirizzo interpretativo:

Flessibilità

I regimi di flessibilità concordati nei CIA stipulati in data 24/1/2014 e 6/2/2014 sono pienamente compatibili con i regimi di flessibilità individuali accordabili sulla base delle vigenti norme collettive (art. 109, c 1 CCNL 9/4/2008). Per quanto ovvio, si ribadisce che il recupero della suddetta flessibilità potrà essere effettuato "a minuti".

Ritardo oltre la flessibilità

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

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

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

BRACE
PART-TIME
Ticket Pasto
FRBI
VILCA
FIBA
FIRAC CGIL
1
28

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

Permessi art. 101 CCNL

Al personale part-time, ai fini di cui all'opzione ex art. 101, comma 6 del CCNL, sarà consentito l'utilizzo del citato permesso in frazioni minime di 30 minuti.

Ufficiali di riscossione

L'erogazione dell'indennità mensile di € 95,00 ai dipendenti in oggetto avverrà a fronte dell'atto di nomina aziendale e della tenuta del registro cronologico.

Compenso per notifica (UdR e Messi notificatori)

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

Rimborsi chilometrici (UdR e Messi)

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

Lavoro straordinario

Le Parti si danno reciprocamente atto che la misura minima delle prestazioni straordinarie (sempre da autorizzare preventivamente a cura dei responsabili diretti) sia quantificata in 30'. L'azienda conferma che i suddetti responsabili non potranno autorizzare ai propri collaboratori prestazioni straordinarie al di sotto di tale misura minima.

Dirigente
Luca
Messa
Utilizzo Banca delle ore
FABI
SNALEC
FIBA
Messa
VILCA
29

In caso di utilizzo dell'istituto suddetto per la fruizione di permessi, l'Azienda ha ribadito che la misura minima da poter richiedere è di 30' e successivamente la banca delle ore potrà essere fruita a minuti.

Indennità informatori

Le parti ribadiscono che la suddetta indennità sarà riconosciuta a coloro che in via prevalente svolgono attività di front office a diretto contatto con il contribuente.

Indennità di turno

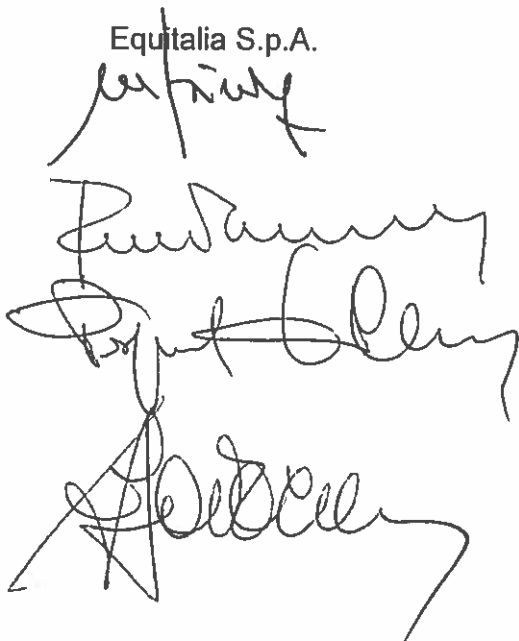
L'azienda conferma che fino a nuove disposizioni si continuerà a dare corso alle attuali modalità operative di svolgimento dei turni ed alle indennità ad esse collegate. L'azienda ha tuttavia manifestato l'intenzione di procedere ad una verifica approfondita dello svolgimento degli stessi in termini di congruità delle prestazioni lavorative effettuate in relazione alle nuove regolamentazioni degli orari di lavoro.

Quadri Direttivi – Maggiori Prestazioni

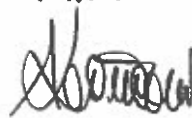
L'Azienda ribadisce i contenuti del vademecum operativo del 28/2/2014; si conferma pertanto che – ai soli fini dell'eventuale riconoscimento delle erogazioni collegate a prestazioni significativamente eccedenti l'orario di lavoro - si terrà conto di un quantitativo giornaliero minimo di 1 ora, conteggiando a minuti le prestazioni ulteriori.

L'Azienda ha confermato infine che i nuovi regimi di pausa pranzo saranno operativi già dal 1° aprile 2014.

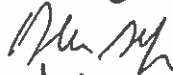
Equitalia S.p.A.



FABI



SINALEC



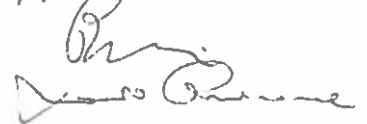
FISA



FISA



FISAC CGIL



UILCA



Direzione

