



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

**Coordinamento Nazionale
Esattoriali**

**LINEE GUIDA
PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DEI LAVORATORI ESATTORIALI**

PREMESSA

Il rinnovo del CCNL avviene in coincidenza temporale con una ipotizzata profonda trasformazione del sistema della riscossione. La situazione di incertezza sui futuri assetti della riscossione tributi, che la gran parte delle forze sociali e politiche vede ritornare in mano pubblica, determina la necessità di un contratto di transizione ove scopo ultimo sia il mantenimento dell'attuale sistema organizzativo, un accrescimento della efficienza e della competitività del settore, il mantenimento e/o la riconversione delle professionalità del personale.

Va inoltre considerata la futura attuazione legislativa del decentramento fiscale attraverso la previsione dell'autonomia regolamentare degli enti locali nella gestione dei propri tributi che indubbiamente vedrà accentuato il fenomeno della concorrenzialità fra i vari soggetti autorizzati a operare nello specifico settore.

La recente legge finanziaria, disponendo la prorogatio dell'attuale regime di concessione al 31/12/2006, impone la necessità di una strategia complessiva per il mantenimento e l'aggiornamento degli attuali sistemi organizzativi e non una semplice sopravvivenza, evento negativo, sia per i concessionari sia per le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

E' necessaria quindi la ricerca di una nuova competitività nell'area della fiscalità locale soprattutto individuando nuove aree di business nel campo dei servizi integrativi ed aggiuntivi agli enti locali.

Eventuali fenomeni di sovradimensionamento del personale stanno trovando definizione con l'utilizzo della parte straordinaria del Fondo di sostentamento al reddito. In proposito è da rimarcare la farraginosità e la lentezza con cui l'ente amministratore (INPS), dà concreta attuazione alle deliberazioni del Comitato di Amministrazione del Fondo. A tal proposito va chiarito, con gli strumenti negoziali propri, l'adattabilità delle prestazioni del fondo al nuovo regime pensionistico in vigore dall'1/1/2008.

Da quanto sopra espresso nasce la necessità di un forte sistema formativo che consenta al personale ed al sistema tutto, l'acquisizione di nuove capacità e la riconversione e l'attuazione di quelle già esistenti, correlando strettamente il tutto alle continue nuove disposizioni e direttive emanate dall'Agenzia delle Entrate.

Tutto ciò consentirà, al termine del periodo di proroga la possibilità di affrontare le nuove sfide che sicuramente verranno aperte dal nuovo sistema della Riscossione.

AREA CONTRATTUALE

Mantenendo le previsioni del CCNL 12.12.2001, nel determinare processi di riorganizzazione e razionalizzazione, bisognerà trovare soluzioni in merito alla riforma con specifica attenzione alla collocazione del personale che dovrà essere destinatario del presente CCNL con le relative specificità.

Dovranno essere ricercate soluzioni condivise in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali.

Permane la necessità di una ridefinizione delle attività complementari e/o accessorie appaltabili e i processi ad essi riferiti.

FORMAZIONE

La formazione assume un valore determinante e rappresenta lo strumento per la valorizzazione della professionalità della singola lavoratrice/lavoratore a tutti i livelli di competenza, con il fine di garantire da un lato l'adeguatezza della prestazione lavorativa e dall'altro lo sviluppo dei percorsi di carriera.

Le caratteristiche della “nuova” Formazione

La formazione deve essere:

- **continua:** non sono sufficienti interventi puntuali ma l'apprendimento continuo deve costituire un nuovo modo di essere dell'impresa;
- **diffusa:** deve coinvolgere tutti i livelli gerarchici e funzionali e lavoratori di tutte le età;
- **coinvolgente:** gli obiettivi di apprendimento di nuove competenze dovranno essere correlati con il contributo concreto che la lavoratrice/lavoratore può apportare per il buon funzionamento dell'organizzazione;
- **contestualizzata:** la possibilità di sperimentare immediatamente le nuove competenze nel contesto specifico del lavoro aziendale è la condizione perché la formazione possa dare i suoi frutti concreti;
- **mirata:** per essere efficace la formazione deve essere intesa come processo focalizzato su obiettivi aziendali strategici sia individuali che di gruppo; la strategia aziendale ed i piani di formazione devono essere chiari indirizzi sulle competenze ritenute funzionali all'impresa;
- **personalizzata:** una formazione che rispetta il più possibile l'autonomia della persona permettendogli di scegliere le modalità e i tempi dell'apprendimento, grazie anche a sistemi di e-learning, costituisce un forte fattore di motivazione per sviluppare risorse soggettive;
- **condivisa:** sono più efficaci i metodi che permettono di socializzare la conoscenza all'interno di un gruppo. Sviluppando la propria capacità di integrazione e interazione, la lavoratrice/lavoratore potrà rendersi conto che il risultato prodotto dal gruppo può trascendere il risultato dell'azione del singolo;
- **integrata:** nel mix degli strumenti di gestione delle risorse umane; in particolare è necessario integrare formazione e profili professionali, ruoli chiave e percorsi professionali di carriera.

Pertanto, appare indispensabile una ulteriore articolazione del capitolo “formazione” per consentire alle strutture sindacali aziendali di:

- negoziare le modalità di effettuazione e i contenuti;
- individuare ed esplicitare i profili formativi necessari per l'accesso a ciascuna figura professionale esistente e/o richiesta in azienda.
- verificare l'effettiva fruibilità;
- garantire l'oggettività, la trasparenza e la possibilità di concordare il proprio piano di crescita formativa e di sviluppo professionale.

Formazione continua e certificata legata al sistema valutativo ed allo sviluppo professionale

Per tutte le categorie la formazione dovrà essere continua e certificata; annualmente verranno previsti percorsi formativi completi a partire da un pacchetto minimo da effettuare durante il normale orario di lavoro.

Alla luce delle difficoltà riscontrate durante il vigente contratto nell'assicurare la prevista formazione a tutto il personale, va prefigurato un percorso alternativo finalizzato ad assicurare, comunque, una adeguata e necessaria formazione.

Si prevede pertanto che al termine del periodo di vigenza contrattuale le eventuali carenze formative siano sanate dall'Azienda garantendo al lavoratore interessato una delle seguenti opzioni: la partecipazione a corsi di formazione esterni scelti dal lavoratore stesso per una durata almeno corrispondente ai periodi di mancata formazione o, in alternativa, la fornitura di materiale didattico indicato dal lavoratore per un importo minimo corrispondente a Euro 50,00 per ciascuna ora di mancata formazione.

Valutazione del lavoratore

Dovrà essere prevista una preventiva informativa al lavoratore del giudizio professionale proposto al lavoratore interessato, in modo da consentire al medesimo di formulare proprie osservazioni scritte, che andranno adeguatamente considerate prima della definitiva stesura da parte dell'Azienda.

In ogni caso le osservazioni proposte dal lavoratore dovranno essere allegate al giudizio definitivo e potranno costituire elemento di valutazione congiunta durante della procedura di ricorso.

RELAZIONI SINDACALI

Miglioramento delle previsioni di consultazione e negoziazione, in particolare per le fasi di confronto sui piani industriali ed il diritto di contrattazione con le capogruppo per i processi di ristrutturazione, riorganizzazione e concentrazione e le loro ricadute sui livelli occupazionali, sulla mobilità territoriale e sulle professionalità.

Inserimento nell'Osservatorio Nazionale delle tematiche concernenti gli effetti relativi alla riforma del settore coinvolgendo, quali parti, anche le capogruppo bancarie e l'Agenzia delle Entrate.

ORARIO DI LAVORO

Maggiore flessibilità e fruibilità nei criteri di recupero nella banca delle ore.
Introduzione della previsione della banca delle ore, con opportuna regolamentazione, e dell'elasticità dell'orario di lavoro anche per il personale a tempo parziale.

QUADRI DIRETTIVI

Definizione, conferma, revisione e/o implementazione dei rispettivi profili professionali, includendo anche i criteri per un corretto riconoscimento dell'inquadramento derivante dall'esercizio di "ruolo chiave".

Per quanto attiene la prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi si richiede la ridefinizione della speciale indennità di forfetizzazione del lavoro straordinario, la revisione dei parametri, e vanno, altresì, ricercate regole di congruità sulla autocertificazione del lavoro eccedente per tutti i livelli dei QD.

SISTEMA INCENTIVANTE

Vanno individuati, in appositi incontri annuali e/o periodici aziendali, i criteri di attribuzione dei premi, la metodologia attuata e i tempi di corresponsione, in modo da garantire oggettività e trasparenza.

MALATTIA

Previsione del periodo di comporta per sommatoria e di comporta secco.

Va riformato il periodo di conservazione del posto - del trattamento economico e la durata massima dell'aspettativa non retribuita in caso di malattia ed infortunio.

Esclusione dal periodo di comporta per particolare patologie ed infortuni sul lavoro.

In merito alla maternità, vanno estesi, fino ai tre anni del bambino, congedi continuativi non retribuiti.

SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Applicazione e modifiche in merito alla normativa della L. 626/94 sul posto di lavoro.

PARTE ECONOMICA

La richiesta di adeguamento delle tabelle economiche previste dal CCNL 12.12.2001, viene così articolata:

1. Una percentuale del 6,30%, derivante dal differenziale tra l'inflazione effettiva del biennio 2002/2003 e quella erogata nelle tabelle dello stesso periodo (2,20%), più l'inflazione effettiva dell'anno 2004 (2,20%) e l'inflazione attesa per l'anno 2005 (1,90%);
2. Una quota pari al 4% di produttività pregressa, da distribuire proporzionalmente e progressivamente a tutte le aree e i livelli a seconda della professionalità sviluppata e della responsabilità derivante dalle mansioni svolte;

3. Un incremento nella misura del 7,30% degli scatti di anzianità e dell'assegno ex differenza valore scatto;
4. Un incremento medio del 10,30% dell'assegno ex premio di rendimento, delle voci ex ristrutturazione tabellare e per tutte le indennità modali, compreso rischio, intervento, reperibilità, turni, prestazioni lavorative al sabato, premi per agevolazioni e provvidenze per motivi di studio e borse di studio;
5. Un adeguamento delle tabelle delle diarie per missioni e trasferte del 20%, per i maggiori costi di pernottamenti e pasti nei pubblici esercizi.

Altri trattamenti

L'indennità di rischio deve essere inserita nel calcolo della retribuzione per i periodi di astensione per maternità e congedi parentali, qualora la lavoratrice la percepisse nei 30 giorni antecedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria