

IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI EQUITALIA PRAGMA

Il giorno 3 FEBBRAIO 2010 in Pescara tra la Società Equitalia Pragma SpA e le Segreterie Aziendali delle Organizzazioni Sindacali di FABI , FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SNALEC,UGL, UILCA e DIRCREDITO delle Province di Chieti, Pescara, Teramo e Taranto si è proceduto alla redazione delle seguente ipotesi di accordo del Contratto Integrativo Aziendale

Art. 1 – Premessa

Il presente Contratto integra il Contratto Nazionale di Lavoro del 9/4/2008 e si applica ai lavoratori/lavoratrici inquadrati nelle Aree Professionali e Quadri Direttivi che prestano servizio presso Equitalia Pragma SpA.

Art. 2 – Assunzioni

In caso di assunzione di personale con i contratti previsti dal CCNL di settore, l'Azienda fornirà tempestivamente alle OO.SS apposite informativa.

Nel caso di decesso di un dipendente in servizio o di un suo infortunio grave ed invalidante, e tale da renderlo totalmente inabile al lavoro, la Società si impegna all'assunzione del coniuge, ovvero di un figlio/a in età lavorativa entro i 60 gg. dall'evento. L'assunzione, a tempo indeterminato, avverrà seguendo le apposite Direttive della Capogruppo e previo superamento del colloquio di selezione e di valutazione delle candidature. Qualora detto figlio/a non abbia ancora maturato l'età idonea ad una immediata assunzione, l'Azienda si impegna a considerare tale evento al conseguimento della maggiore età.

Art. 3 – Inquadramenti

Al lavoratore/lavoratrice preposto dall'Azienda ad una struttura operativa autonoma (reparto, ufficio, servizio, area o altre denominazioni equivalenti) si applicano le norme previste dal CCNL.

L'inquadramento minimo previsto per i responsabili di cui al comma precedente è Terza Area Professionale – Quarto Livello.

Ai responsabili di struttura operativa autonoma (reparto, ufficio, servizio, area o altre denominazioni equivalenti) inquadrati nella Terza Area Professionale – Quarto Livello verrà riconosciuta una indennità mensile di € 100 per dodici mensilità e per il periodo strettamente legato all'incarico affidato e riassorbibile nel caso di inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi.

L'Azienda si impegna a limitare l'utilizzo dell'interim, ad un periodo breve comunque non superiore a 6 mesi.

Al personale adibito alle mansioni di Cassiere principale , per il periodo strettamente legato all'incarico affidato, verrà riconosciuta la differenza di stipendio tra l'inquadramento in essere e l'inquadramento nella Terza Area Professionale – Quarto Livello.

Al personale che alla data di sottoscrizione del presente accordo percepisce gli assegni economici corrispondenti al livello di inquadramento superiore rispetto a quello attualmente ricoperto, in base alla normativa vigente in materia di automatismi (CCNL 12 luglio 1995) verrà riconosciuto l'inquadramento contrattuale corrispondente all'assegno economico suddetto. Ciò a condizione che il lavoratore/lavoratrice abbia conseguito un giudizio professionale positivo negli ultimi quattro anni.

Al personale in servizio alla data di stipula del presente C.I.A. , e che non incorra in avanzamenti di grado per merito nel periodo interessato, verrà riconosciuto una volta sola nel corso della carriera lavorativa:

- Decorsi 6 anni nell'inquadramento nella Terza Area - Primo Livello – sarà riconosciuto l'inquadramento alla Terza Area - Secondo livello;
- Decorsi 6 anni nell'inquadramento nella Terza Area - Secondo Livello sarà riconosciuto l'inquadramento alla Terza Area - Terzo livello;
- Decorsi 6 anni nell'inquadramento nella Terza Area - Terzo Livello sarà riconosciuto l'inquadramento alla Terza Area - Quarto livello;

Nel caso di avanzamento per merito nel periodo interessato il computo degli anni necessari riparte ex novo.

Gli inquadramenti sopraindicati sono subordinati a:

1) Esperienze pratiche di lavoro in almeno una delle seguenti attività:

- ü Attività di sportello e front office
- ü Attività accentrate e trasversali
- ü Procedure Esecutive
- ü Quote Inesigibili
- ü Gestione Morosità rilevanti
- ü Procedure Concorsuali
- ü Legale contenzioso
- ü Contabilità riversamento ruoli
- ü Contabilità bilancio
- ü Notifica
- ü Ufficiali di riscossione
- ü Fiscalità locale
- ü Attività amministrative di back office

2) Assenza di provvedimenti disciplinari (art. 38 lettera c del CCNL 09/04/2008) negli ultimi 4 anni di attività prestata nell'area di appartenenza;

3) Presenza lavorativa (secondo i criteri stabiliti dal CCNL) pari al 75% delle giornate lavorative annuali , negli ultimi 4 anni ;

4) Riconoscimento del giudizio "complessivamente POSITIVO " od altro equivalente in funzione di una modifica del sistema di valutazione per almeno gli ultimi 4 anni di attività prestata nella Terza Area Professionale .

La mancanza di almeno uno dei requisiti sopraindicati produrrà il prolungamento di 1 anno nella decorrenza dei termini utili per il conseguimento del riconoscimento dell'inquadramento nel livello superiore della Terza Area Professionale.

Raccomandazione. L'Azienda valuterà eventuali titoli di studio post-diploma superiore posseduti dal lavoratore ai fini del suo inquadramento all'interno della società.

Art. 4 – Prestazioni lavorative aggiuntive dei Quadri Direttivi

In conformità di quanto previsto dall'art 87 dell'accordo di rinnovo del CCNL 09.04.2008 ed a far tempo dall'esercizio 2010 , in tema di prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi, l'Azienda potrà corrispondere una apposita erogazione a fronte di un significativo impegno sia in termini quantitativi – impegno temporale – che qualitativi – qualità dell'attività svolta.

L'impegno annuale in termini quantitativi non potrà essere inferiore ad almeno 150 ore.

L'erogazione non potrà essere inferiore a

- euro 1700,00 per i QD1 e QD2
- euro 2400,00 per i QD3 e QD4

Il pagamento sarà effettuato con le retribuzioni del mese di Giugno.

Art. 5 – Formazione e crescita professionale

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.

Per questa ragione l'Azienda illustrerà alle OO.SS. le ricadute attese dall'attività di sviluppo del potenziale e verificherà con cadenza annuale i risultati conseguiti anche in termini di progressione di carriera.

L'Azienda renderà infine disponibile d'intesa e secondo le indicazioni di Capogruppo un pacchetto formativo "a catalogo" in modo tale da consentire al personale di segnalare il proprio interesse e fruire della formazione facoltativa.

L'Azienda al rientro del personale per maternità, aspettative, distacco sindacale, lunghi periodi di malattia o in caso di cambio di mansioni, anche su base volontaria, erogherà una opportuna formazione di aggiornamento generale al fine di consentire a tali lavoratrici/lavoratori il sereno rientro nella normale attività lavorativa o il reimpiego nella nuova mansione.

Art. 6- Polizza Kasko

L'Azienda si impegna a stipulare una polizza KASKO agli autoveicoli di proprietà dei dipendenti a copertura dei danni riportati dai medesimi durante l'utilizzo autorizzato per ragioni di servizio.

Art. 7 – Rimborso chilometrico

Dalla data del 1 marzo 2010 la misura unitaria del rimborso chilometrico per l'utilizzo, previa autorizzazione e fermo restando la volontà del lavoratore, del mezzo di trasporto privato, proprio o in possesso, per ragioni di servizio è pari a euro 0,45.

L'Azienda si impegna a verificare annualmente con le OO.SS. la congruità dell'importo rispetto all'andamento dei costi dei carburanti.

Art. 8 - Indennità di disagio

L'indennità di disagio prevista dal precedente accordo aziendale resta immutata nella parte normativa ed è aumentata a far data dal mese di Marzo 2010 ad euro 3,50- per chilometro.

L'Azienda si impegna a ricercare d'intesa , ove possibile, anche con l'ausilio delle OO.SS. la stipula di convenzioni per il parcheggio nel cui territorio sono ubicate le sedi aziendali.

Art. 9 - Indennità di rappresentanza

A far tempo dal mese di Aprile 2010 ai dipendenti inquadrati nella Terza Area Professionale e che non beneficino di altre indennità legate alla funzione , provvisti di delega ex art. 41, che esercitino effettivamente tale mansione, verrà corrisposta una indennità di mansione pari ad € 5,00.- per ogni partecipazione certificata ad udienza per un massimo mensile di € 50,00.- e per un massimo di 11 mensilità. Tale indennità sarà erogata sino alla cessazione dell'incarico e sarà assorbibile sino a concorrenza in presenza di eventuali interventi contrattuali in materia.

Art. 10- Indennità di rischio cassa

L'indennità di rischio cassa viene fissata per tutte le piazze nell'importo di 150,00- euro; a detto importo si applicano le maggiorazioni previste dal CCNL per le adibizioni oltre il normale orario di lavoro.

L'indennità giornaliera per gli operatori occasionali è corrisposta secondo i seguenti criteri:

- Un ottavo fino ad una adibizione al servizio di cassa nel mese fino ad un massimo di 8gg;
- oltre gli otto giorni di adibizione al servizio viene corrisposto l'importo pieno;

Art. 11 - Diritto allo studio – Anzianità convenzionale per laurea

Lo studio è parte integrante dello sviluppo professionale e lavorativo, come riconosciuto dal dettato costituzionale ed in armonia con l'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori. La formazione extralavorativa individuale e volontaria del lavoratore è un valore aggiunto al patrimonio professionale e formativo interno.

In sostituzione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 59 del CCNL del 9/04/2008 e successivi i lavoratori studenti hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito, non frazionabili, per ogni esame sostenuto, purché non ripetuto; in caso di ripetizione spetteranno i soli giorni necessari per l'espletamento delle prove.

Ad integrazione del comma 5 dell'art. 59 del CCNL 9/04/2008 e successivi al lavoratore

studente sono riconosciute ulteriori 30 ore di permesso, per un totale di 50 ore annue fruibili per un minimo di 2 ore e per un massimo di 5 ore al giorno; il permesso va richiesto dagli interessati con almeno due giorni di anticipo.

In considerazione del limitato tempo a disposizione del lavoratore per lo studio e per favorirne il recupero scolastico ed universitario i permessi giornalieri ed orari spettano per il numero di anni di corso legale degli studi – sia per l'istruzione secondaria che per quella universitaria – più quattro anni per i lavoratori part-time e più sei anni per i lavoratori a tempo pieno;

per gli universitari fuori corso o che avessero sospeso gli studi, la data da considerare per la somma sarà quella dell'ultimo esame sostenuto.

Ai lavoratori che abbiano conseguito o conseguano dopo l'assunzione uno o più titoli di laurea in materie economiche, letterarie, giuridiche ed equipollenti è riconosciuta ai fini di ferie, malattia la seguente anzianità convenzionale:

- vecchio ordinamento: 4 anni;
- nuovo ordinamento: 3 anni; più ulteriori 2 anni al conseguimento della successiva laurea magistrale.

Art. 12- Provvidenze scolastiche

A far tempo dall'anno scolastico 2009/2010 l'Azienda erogherà le provvidenze per figli studenti nei seguenti importi, integralmente sostitutivi di quelli stabiliti dall'art. 60 del CCNL 9/04/2008 (ad eccezione delle maggiorazioni previste per gli studenti delle scuole medie superiori od universitari che frequentino fuori sede per mancanza di scuola o università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia):

- asilo nido/scuola materna € 200,00.-
- scuola elementare € 100,00.-
- scuola media inferiore € 150,00.-
- scuola media superiore € 200,00.-
- università euro 300,00 per ogni anno accademico conclusosi con l'acquisizione di almeno 40 crediti formativi (ovvero con il superamento di almeno il 50% + 1 di tutti gli esami previsti dal piano studi fino all'anno stesso per gli studenti iscritti a corsi universitari strutturati secondo il vecchio ordinamento), nel limite massimo del numero di anni previsto per il corso prescelto.

Le provvidenze di cui sopra non sono compatibili con eventuali altre forme di concorso spese o borse di studio, ad eccezione dei contributi erogati da Enti Pubblici.

L'Azienda riconoscerà ai lavoratori che conseguiranno il diploma di scuola media superiore o la laurea in materie economico/giuridiche od equipollenti dopo il 1° gennaio 2010 un premio nei seguenti importi integralmente sostitutivi delle erogazioni previste dall'art. 59 commi 8 e 9 del CCNL del 9/04/2008:

- diploma di scuola media superiore euro 200,00.-;
- laurea euro 250,00.-
- laurea magistrale euro 150,00.-;

Art. 13– Nuove figure professionali

In coerenza con quanto previsto dall'art. 82 del CCNL del 9/04/2008, le Parti daranno luogo ad incontri, da iniziare entro 5 mesi dalla stipula del presente CIA, per esaminare congiuntamente gli eventuali nuovi profili professionali conseguenti ad attività, mansioni o incarichi in essere o rivenienti di volta in volta da Capogruppo, a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione.

Art.14– Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

L'Azienda – in relazione alle caratteristiche ed alla ubicazione dei locali ed ai periodi di tempo relativi a particolari adempimenti (scadenza di rata, punti informativi) – adotterà idonei accorgimenti, anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici o il ricorso a guardie armate, tendenti ad impedire o disincentivare il compimento di azioni criminose.

Qualora l'impiego di strumenti tecnologici comportasse anche la ripresa visiva degli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa, la relativa installazione avverrà – conformemente alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (art. 4) – previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite presso l'unità produttiva e, in mancanza di queste, con gli Organismi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali.

L'attuazione di quanto sopra sarà realizzata dall'Azienda con la necessaria gradualità.

Le Organizzazioni Sindacali saranno informate circa gli interventi e le relative fasi di attuazione.

Art. 15- Tutela delle condizioni igienico-sanitarie

Verrà istituito un gruppo di lavoro Azienda/OO.SS. firmatarie del presente contratto sulla

medicina preventiva, che esaminerà la materia nel suo complesso, sulla base della ricerca svolta dall'Azienda nel settore, le direttive della Capogruppo e dell'evoluzione legislativa in corso, con lo scopo:

- di determinare le linee da applicare sul piano operativo, la cui graduale realizzazione nel settore costituirà – in quanto adattabile – base di sperimentazione per i futuri sviluppi riguardo a nuove costruzioni e rifacimenti;
- di individuare, sulla base di quanto sarà determinato nel settore, un sistema di visite oculistiche per tutti i dipendenti.

Art.16– Salute

In materia di salute nei luoghi di lavoro, ferme restando le competenze e le attività attribuite alle specifiche "figure" introdotte dalle vigenti norme di legge e la regolamentazione della materia adottata in Azienda, le parti convengono di istituire un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dell'Azienda e delle OO.SS.

Questo gruppo esaminerà in generale la materia, con particolare riferimento alle barriere

architettoniche ed alle lavorazioni che comportino l'adibizione significativa ai videoterminali, anche al fine di estendere il monitoraggio sanitario a quelle lavorazioni nelle quali l'uso di tali apparecchiature possa considerarsi prevalente rispetto al complesso delle attività quotidianamente svolte.

L'Azienda conferma la sua disponibilità riguardo a tali temi ed esprime la disponibilità a trattare gli stessi in un'ottica di confronto in sedi specifiche su progetti che tengano conto anche delle istanze delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 17- Mobbing e handicap

L'Azienda esprime la massima sensibilità riguardo ai temi della prevenzione e repressione dei fenomeni di mobbing e ai temi dell'handicap; ne consegue la volontà comune di ricercare, insieme alle Organizzazioni Sindacali, tutti gli strumenti idonei ad evitare la nascita o il permanere di qualsiasi eventuale fenomeno di mobbing e a favorire il migliore inserimento, all'interno dell'Azienda, dei portatori di handicap per cui la società predisporrà idonei adattamenti e strumenti di lavoro. L'Azienda garantisce la piena attuazione delle disposizioni derivanti dalle Legge 104/1992 e dalle altre normative collegate e garantisce la piena attuazione del diritto per i lavoratori ad usufruire dei permessi previsti *ex lege* sia per i lavoratori disabili che per i lavoratori che assistano familiari e conviventi e su questa attuazione vigila insieme alle OO.SS., sensibilizzando i responsabili di tutte le strutture aziendali al pieno rispetto in tal senso delle disposizioni di legge.

Osservatorio aziendale su mobbing ed handicap

L'Azienda e le OO.SS., entro 5 mesi dalla stipula del presente CIA, costituiscono un

Osservatorio misto su mobbing ed handicap; l'Osservatorio collabora con Enti, Commissioni, Comitati, Osservatori, Associazioni o altri Organismi esterni - pubblici e privati - e per fatti ed episodi connessi alle due materie può a loro chiedere pareri tecnici e normativi; può ascoltare, anche a richiesta, i lavoratori che segnalassero sospette azioni discriminatorie o vessatorie al fine della rimozione di eventuali azioni negative sospette acclamate, 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 all'handicap l'Osservatorio vigilerà, in collaborazione con eventuali strutture aziendali demandate appositamente indicate dall'Azienda, che non sia messa in atto alcuna procedura discriminatoria verso i lavoratori disabili e verso tutti i lavoratori che usufruiscano dei permessi previsti dall'art. 33 della citata Legge 104 e da norme collegate per se stessi o a favore dei loro familiari, coniugi o conviventi.

Ogni due mesi l'Osservatorio relaziona statisticamente all'Azienda e alle OO.SS. riguardo al mobbing ed all'handicap 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.18- Compensi agli Ufficiali della riscossione ed ai Messi notificatori

Ai Messi notificatori ed agli Ufficiali di Riscossione è corrisposto, oltre a quanto previsto dalle tabelle del vigente CCNL, un compenso di euro 0,50 per ogni notifica legalmente perfezionata, comprese le notifiche per pubblica affissione.

Per gli atti e le notifiche che rivestano carattere d'urgenza, e per gli atti e le notifiche di quote rilevanti, è previsto il pagamento di 1,00 euro per ogni singolo atto.

Agli Ufficiali della riscossione ed ai Messi notificatori viene riconosciuta, come incentivo, al raggiungimento delle 30 notifiche giornaliere , legalmente perfezionate una maggiorazione di 0,10 euro su ogni singola notifica escluse le pubbliche affissioni.

Agli Ufficiali di riscossione , in possesso dell'atto di nomina, è riconosciuta un' indennità di funzione di 8 euro giornalieri fino alla concorrenza massima di 120,00.- euro mensili per ogni giornata di effettivo servizio.

I compensi di competenza degli Ufficiali della riscossione, per ogni riscossione quietanzata a saldo, ovvero per quelle conseguite a saldo per effetto di pignoramento mobiliare o per eventuali successivi atti esecutivi, rimangono invariati rispetto all'accordo aziendale precedente.

Le variazioni derivanti dal presente accordo avranno decorrenza dal mese successivo alla stipula dello stesso.

Agli Ufficiali della Riscossione vengono forniti una calcolatrice portatile ed una borsa per contenere i documenti.

Ai Messi Notificatori viene fornita una borsa per contenere i documenti.

Art. 19- Premio aziendale di produttività

Il premio aziendale di produttività da corrispondere al personale in servizio alla data del 01.01.2008 entro il mese di marzo 2010, con riferimento all'esercizio 2008, ed a concorrenza di quanto già anticipato nella misura del 50% con le competenze del mese di Agosto 2009 viene fissato nella misura seguente:

QD4 Euro	3350,00.-
QD3 Euro	3120,00.-
QD2 Euro	2270,00.-
QD1 Euro	2030,00.-
3A4L Euro	1740,00.-
3A3L Euro	1670,00.-
3A2L Euro	1500,00.-
3A1L Euro	1380,00.-
2A3L Euro	1320,00.-
2A2L Euro	1220,00.-
2A1L Euro	1155,00.-

Il premio aziendale di produttività da corrispondere al personale in servizio alla data del 01.01.2009 entro il mese di giugno 2010, con riferimento all'esercizio 2009, viene fissato nella misura seguente:

QD4	Euro	3725,00
QD3	Euro	3475,00
QD2	Euro	2530,00
QD1	Euro	2265,00
3A4L Euro		1940,00
3A3L Euro		1865,00
3A2L Euro		1675,00
3A1L Euro		1535,00
2A3L Euro		1470,00
2A2L Euro		1360,00
2A1L Euro		1290,00

Le somme sopra esposte , relative alle annualità di riferimento 2008 e 2009, vanno riparametrate secondo i criteri stabiliti dal CCNL vigente tempo per tempo (part-time, assenze dal servizio, astensione obbligatoria, giudizio professionale negativo, ecc). Per ogni giornata in cui l'effettiva prestazione lavorativa non risulti inferiore alle 5 ore (riparametrate per

i dipendenti con orario ridotto), viene riconosciuto un incremento dell'importo base pari allo 0,06 giornaliero, fino al massimo del 12,50%. Tale massimo è raggiungibile con 208 giornate lavorative. Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto. Laddove il MOL (Margine Operativo Lordo) presenti un risultato negativo, non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Art. 20- Buoni pasto

Nei confronti del personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi, l'importo del buono pasto resta confermato ad euro 5,16.- Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale è riconosciuto un buono pasto giornaliero riproporzionato alla percentuale di part-time. In relazione ad eventuali sgravi fiscali che potranno essere concessi le parti si impegnano ad incontrarsi immediatamente per rideterminare l'importo erogato

Art. 21- Premio di anzianità

A partire dal 1 gennaio 2012 ai lavoratori/lavoratrici verrà riconosciuto, a titolo di premio di anzianità, il seguente importo:

- al compimento del trentesimo anno di anzianità e/o iscrizione al Fondo, un importo pari a una percentuale del 10% della RAL (retribuzione annua lorda) .

Art. 22- Pari opportunità

Si costituiscono, entro 5 mesi dalla stipula del presente CIA, Commissioni aziendali miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi

della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

A tal senso si richiamano integralmente le norme previste dalla legislazione nazionale e dal vigente CCNL in materia di pari opportunità ed eventuali iniziative e direttive in materia da parte della Capogruppo.

Art. 23– Permessi retribuiti

L'Azienda annualmente riconosce ai dipendenti:

- 2 giorni per ricovero ospedaliero del coniuge, del convivente more uxorio, dei figli oltre quelli previsti per legge;
- 1 giorno per ricovero ospedaliero di parenti ed affini entro il secondo grado oltre a quelli previsti per legge;
- 2 giorni, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di malattia, accertamenti e visite specialistiche in presenza di particolari patologie per il figlio/a fino ai 14 anni di età. L'Azienda valuterà la concessione di ulteriori permessi a fronte di residui ferie o festività sopresse negative.
- riconoscimento ai genitori di 2 giorni di permesso per la nascita di un figlio/a o in caso di adozione;
- in aggiunta a quanto previsto dall'art. 55 del CCNL del 9/04/2008, ai lavoratori chiamati davanti all'Autorità giudiziaria o di Polizia per motivi legati strettamente all'attività svolta in servizio spetta un permesso retribuito per il tempo necessario a raggiungere il luogo in cui si è convocati e tornare al proprio ufficio. Quale giustificativo il lavoratore fornirà all'Azienda attestazione di presenza oraria rilasciata dall'Autorità giudiziaria o di Polizia;
- 1 giorno permesso retribuito a seguito della morte di uno dei familiari entro il 3 grado oltre a quanto previsto dalla normativa di legge;
- I permessi per festività sopresse possono essere usufruiti ad ore.

Art. 24– Aspettativa per motivi personali

L'Azienda, ferme restando le previsioni ex art .55 commi 1 e 2 del CCNL del 09/04/2008, può riconoscere al personale che ne faccia richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di volontariato fino ad un massimo di un anno, utilizzabile anche in modo frazionato.

Verranno accolte le richieste atte a soddisfare le necessità di assistenza in presenza di gravi motivi familiari:

- necessità di assistenza dei figli, dalla nascita sino ai 10 anni di età affetti da patologie di particolare gravità idoneamente certificate;
- situazioni certificate derivanti da una patologia acuta e cronica dei familiari che comportino la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale (afezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica e derivante da dipendenze).

Art. 25– Solidarietà

1. Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato viene riconosciuto un contributo "di solidarietà" a partire dall'anno 2010, per :

1) € 1.500,00.- per FIGLI /E affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa ovvero in condizioni di gravi handicap psichico e/o fisico, e dalle quali deriva una invalidità certificata ai sensi della Legge n. 104 ;

2) € 1.000,00.- per CONIUGI e/o CONVIVENTI more uxorio affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa , se conviventi o ricoverati presso strutture sanitarie e che determinano una invalidità certificata superiore al 75% ed il cui reddito complessivo, comprensivo delle pensioni di invalidità e delle indennità di accompagnamento, risulti inferiore ad € 18.000,00.-

L'erogazione del contributo avverrà nel mese di dicembre di ogni anno, a partire da Dicembre 2010, sulla base della documentazione comprovante le condizioni richieste.

Art.26– Previdenza integrativa

L'Azienda si rende disponibile a discutere con le OO.SS. l'attivazione della previdenza complementare da definire di intesa tra le parti firmatarie la presente ipotesi di accordo e da avviarsi entro dicembre 2010 ed in conformità ad eventuali disposizioni in materia di previdenza complementare per il comparto della riscossione tributi che dovessero nel frattempo essere concordate tra Equitalia e le OO.SS nazionali.

Art.27- Trasferimenti

Nel dar corso ai trasferimenti presso le diverse unità produttive, l'Azienda potrà tenere conto, in primo luogo, della disponibilità espressa dai dipendenti. Resta comunque inteso che l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, terrà nella massima considerazione, ai fini delle relative modalità di trasferimento, eventuali comprovate situazioni di gravi difficoltà familiari e personali, fermo restando le tutele previste dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL di settore.

Art. 28 – Orario di lavoro

L'Azienda comunicherà con apposita disposizione i regimi orari che saranno adottati, con decorrenza 1 aprile 2010, in relazione alle vigenti norme del CCNL e con la quale devono considerarsi superate tutte le articolazioni orarie che a livello aziendale non risultino più in armonia con le predette disposizioni contrattuali nazionali.

L'Azienda fisserà l'orario giornaliero di lavoro secondo i seguenti nastri orari dal lunedì al venerdì:

8.00 – 13.30 e 14.15 - 16.15

Compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del singolo lavoratore l'orario di lavoro può essere articolato, in maniera non occasionale, e con esclusione degli addetti a contatto diretto con i contribuenti

8.15 – 13.30 e 14.15 – 16.30

L'orario di ingresso, sia antimeridiano che pomeridiano, avrà un massimo di 5 minuti di tolleranza. Il superamento di questa tolleranza comporterà la necessità del recupero di tutto il ritardo.

L'Azienda si rende disponibile ad accordare al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata antimeridiano di 15 minuti, con il correlativo spostamento dell'orario di uscita e con esclusione degli addetti a contatto diretto con i contribuenti.

L'Azienda valuterà le richieste entro e non oltre 15gg dalla presentazione delle stesse, motivando quelle non accettate.

Eventuali richieste di deroghe ai moduli orari sopraindicati e che devono avere carattere di assoluta eccezionalità ed essere debitamente documentate e motivate potranno essere prese in considerazione dall'Azienda.

La durata dell'intervallo potrà essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino ad un ora su richiesta motivata del lavoratore e che sarà valutata dall'Azienda entro e non oltre 15 gg.

L'Azienda conferma la concessione, compatibilmente con le esigenze di servizio, che ciascun dipendente usufruisca di una breve pausa, in unica soluzione e non superiore a 15 minuti, in orario compreso tra le ore 9.30 e le 12.30, per la consumazione della colazione.

Viene mantenuta una elasticità antimeridiana di massimo 15 minuti, da recuperare secondo quanto previsto dall'accordo del 17 gennaio 2008.

Art.29– Apertura pomeridiana sportelli

A far data dal 1 marzo 2010 lo Sportello dell'Agente della Riscossione di Taranto adeguerà l'orario di apertura al pubblico alla attuale normativa nazionale.

Questa ipotesi di accordo dovrà essere portata alla approvazione delle competenti strutture di Capogruppo, del Consiglio di Amministrazione di Equitalia Pragma e delle Assemblee dei lavoratori.

EQUITALIA PRAGMA

FABI

CISL

FIBA -

- CGIL

FISAC

UILCA

SILCEA

SNALEC
DIRCREDITO

UGL