

Riscossione: la tabella degli aumenti e degli arretrati

Alla fine del percorso assembleare, con il quale le Lavoratrici ed i Lavoratori di AdER e di Equitalia Giustizia hanno decretato a larghissima maggioranza l'approvazione dell'ipotesi di riaccordo del rinnovo del CCNL, vi riportiamo nella tabella che segue gli aumenti tabellari e gli arretrati che saranno presenti a partire dalla prossima busta paga di novembre 2022, e gli ulteriori aumenti che decoreranno da gennaio 2023 e da gennaio 2024.

Fisac informa

Livello	Stipendio da vecchia tabella	Aumento totale in percentuale 6,4	Incrementi annuali in euro			Stipendio nuova tabella	Arretrati periodo gennaio-ottobre 2022	Apposito elemento della retribuzione (già percepito)	Arretrati periodo gennaio-ottobre 2022 al netto dell'App. elem. della retribuz.
			Dall'1/1/2022	Dall'1/1/2023	Dall'1/1/2024				
QD4	4.153,44	265,82	88,61	88,61	88,61	4.419,26	886,07	95,16	790,91
QD3	3.518,24	225,17	75,06	75,06	75,06	3.743,41	750,56	80,62	669,94
QD2	3.140,66	201,00	67,00	67,00	67,00	3.341,66	670,01	81,09	588,92
QD1	2.954,54	189,09	63,03	63,03	63,03	3.143,63	630,30	76,27	554,03
3A4	2.591,05	165,83	55,28	55,28	55,28	2.756,88	552,76	66,12	486,64
3A3	2.410,20	154,25	51,42	51,42	51,42	2.564,45	514,18	61,48	452,70
3A2	2.274,36	145,56	48,52	48,52	48,52	2.419,92	485,20	58,04	427,16
3A1	2.156,12	137,99	46,00	46,00	46,00	2.294,11	459,97	55,03	404,94
2A3	2.025,55	129,64	43,21	43,21	43,21	2.155,19	432,12	51,69	380,43
2A2	1.947,58	124,65	41,55	41,55	41,55	2.072,23	415,48	49,70	365,78
2A1	1.894,98	121,28	40,43	40,43	40,43	2.016,26	404,26	48,38	355,88
LU	1.764,42	112,92	37,64	37,64	37,64	1.877,34	376,41		

Roma, 22 novembre 2022

a cura della Segreteria Nazionale di Settore

Scarica la tabella aumenti ed arretrati

Riscossione: le assemblee approvano le ipotesi di rinnovo del CCNL e del CIA AdER



Agenzia delle Entrate-Riscossione. Approvate le ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del settore della riscossione e del CIA di Agenzia delle Entrate Riscossione

Oggi si è conclusa la tornata delle assemblee unitarie tenutesi in tutto il territorio nazionale per la presentazione degli accordi di rinnovo del CCNL del settore della Riscossione e del CIA di Agenzia delle entrate-Riscossione sottoscritti il 15 luglio u.s.

Alle assemblee hanno partecipato diverse migliaia di colleghi che hanno animato un confronto ampio e costruttivo sui risultati ottenuti, evidenziando, da una parte i punti di forza degli accordi, dall'altra gli obiettivi che il Sindacato dovrà continuare a perseguire e realizzare nei prossimi anni. Sono stati inoltre affrontati molti aspetti e criticità della quotidianità lavorativa, tra cui la nuova modalità di rendere la prestazione con lo Smart working ed è inoltre emersa la preoccupazione per le ricadute sui lavoratori di eventuali riforme che modifichino gli assetti organizzativi del Sistema della riscossione.

L'esito del voto è stato significativamente favorevole: il 91,4% delle colleghe e dei colleghi dell'Agenzia delle

Entrate-Riscossione hanno valutato positivi entrambi gli accordi; il 4,6% ha votato no; il 4% si è astenuto.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno quindi ampiamente approvato le due intese apprezzando il valore dei miglioramenti introdotti, ma anche e soprattutto il valore di un Contratto collettivo nazionale che continua ad identificare la Categoria dei lavoratori della riscossione con tutte le sue specificità e ne riafferma l'esistenza e l'autonomia.

E' stata al contempo sollecitata una maggiore attenzione alla valorizzazione del personale negoziando oggettive condizioni di progressione di carriera ed è emersa la cronica e diffusa carenza di organici che investe ormai tutte le strutture dell'Ente, ma in maniera particolare, come da tempo denunciato da queste Organizzazioni sindacali, gli sportelli.

In materia di Smart working le colleghe ed i colleghi hanno auspicato il miglioramento dell'accordo sottoscritto a marzo 2022 in termini di incremento del numero delle giornate in cui poter utilizzare questa modalità e di una maggiore omogeneità della sua applicazione sul territorio nazionale.

Infine, in tutte le assemblee è stato richiesto a queste Organizzazioni sindacali di trovare soluzioni idonee per poter mantenere la flessibilità in ingresso a partire dalle ore 7.30, soluzione che rende più agevole il tragitto casa/lavoro, consentendo di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il risultato favorevole della consultazione ha consentito di sciogliere la riserva rispetto alle ipotesi sottoscritte e di percepire gli incrementi contrattuali, nonché gli arretrati per il periodo gennaio-ottobre 2022, con la retribuzione di novembre.

In un periodo particolarmente difficile per la congiuntura economica che interessa il nostro Paese, e per l'incertezza del futuro del nostro settore, esprimiamo la nostra

soddisfazione per i risultati ottenuti e, sostenuti dalle lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente, affronteremo le prossime iniziative, sia contrattuali sia nei confronti del Governo, con lo stesso impegno e la stessa determinazione.

Roma, 18 novembre2022

Le Segreterie nazionali

Festività sopresse anno 2020

BANCHE – ABI

Il CCNL **ABI** prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Tali permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrono in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria (**dal lunedì al venerdì**) con diritto all'intero trattamento economico, escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con scioperi, aspettative e congedi parentali non retribuiti (*a differenza di quanto avviene per le BCC, il cui contratto prevede un numero fisso di giornate di permesso a titolo di recupero ex festività*).

Nel 2020 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Le giornate di permesso per ex festività sono pertanto 5 per i lavoratori operanti sull'intero territorio nazionale, 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

Nel 2020 nessuna festività civile (25 aprile Festa della Liberazione, 1 maggio Festa del Lavoro, 2 giugno Festa della Repubblica) coincide con la giornata di domenica, quindi non saranno previsti ulteriori giorni di recupero.

Il CCNL rinnovato il 19 dicembre 2019 prevede il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua.

Tale contributo comporta la rinuncia, **per gli appartenenti alle Aree Professionali, a 7 ore e 30 minuti** delle 23 ore di riduzione d'orario e **per i Quadri Direttivi e i Dirigenti ad una giornata di ex festività.**

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso per il 2029 saranno le seguenti:

- **5 per le Aree Professionali.**
- **4 per i Quadri Direttivi e i Dirigenti.**

IMPORTANTE

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate di ex festività non godute, **in molte aziende sono stati sottoscritti accordi che prevedono l'obbligo di fruizione nell'anno di competenza, senza alcuna monetizzazione nel caso**

il cui ciò non avvenga.

Ribadiamo che il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto fare attenzione ad evitare, per quanto possibile, di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno.**

CREDITO COOPERATIVO

Il CCNL del Credito Cooperativo prevede, in tema di festività soppresse, che siano attribuiti annualmente giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche sommandoli agli ordinari altri periodi di ferie. Nel dettaglio:

*"Ai lavoratori delle **aree professionali** sono attribuiti:*

- per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);*
- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;*
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito*

*Ai lavoratori inquadrati nella **prima area professionale ad orario ridotto** sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).*

*Ai **Quadri Direttivi** sono attribuiti 5 giorni di permesso*

retribuito.

In caso di attribuzione di permessi retribuiti gli stessi, se non fruiti in tutto o in parte nel corso dell'anno solare, verranno monetizzati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anni di competenza.

ESATTORIALI

Per i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2020 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Pertanto, per l'anno 2020 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno 5 giorni di permesso per ex festività, ridotti a 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

IMPORTANTE

Anche per gli Esattoriali il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.

I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA

Per il 2020 le giornate di festività abolite sono cinque e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)
- mercoledì 04 novembre – Unità Nazionale

Le giornate di permesso sono ridotte a 4 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

IMPORTANTE

I permessi per festività abolite devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività soppresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

Sono considerati inoltre permessi retribuiti straordinari le giornate del 14 agosto (in precedenza semifestiva) e del venerdì santo, che quest'anno cade il 10 di aprile.

Sono invece giornate semifestive il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività sopresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2020, religiose e civili, sono le seguenti:

- giovedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 21 maggio – Ascensione
- giovedì 11 giugno – Corpus Domini
- lunedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (con disciplina a parte per Roma)

Si tratta pertanto di 4 giornate, ridotte a 3 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività sopresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2020) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **“riposo compensativo”** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce “permessi” o “permessi ex festività”), oppure mediante riconoscimento di un **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi**

alla retribuzione ordinaria.

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

retribuzione annuale lorda/250

La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire (art. 31 c. 5).

Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

IMPORTANTE

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

Sono invece giornate semifestive il 10 aprile (Venerdì Santo), il 14 agosto, il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

Ho ricevuto una denuncia penale. Devo dirlo all'Azienda?

Può succedere anche alla persona più onesta di trovarsi coinvolta in un procedimento penale: può bastare una disputa per problemi di vicinato, una parola di troppo in un momento di rabbia, un problema di confini. Oltre, naturalmente,

all'eventualità di subire una denuncia o essere semplicemente indagati per attività legate al nostro lavoro.

Come bisogna comportarsi in quei casi? I Contratti Nazionali ABI e Federcasse sono estremamente chiari. Per entrambi l'**Art. 41** recita infatti:

*“Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, **deve darne immediata notizia all'impresa**. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.”*

Il CCNL AdER prevede esattamente il medesimo obbligo all'**Art.35**. Per il CCNL ANIA l'articolo di riferimento è il **29** (che **NON** prevede tutele per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni lavorative).

L'Azienda deciderà i comportamenti da adottare in base alla gravità dei fatti contestati. Può decidere di rinviare alla conclusione del procedimento penale ogni valutazione in merito all'adozione di provvedimenti disciplinari: in questo caso **deve informare per iscritto il lavoratore interessato**.

Durante il procedimento l'Azienda può disporre, in ogni momento, l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari. La decisione dev'essere comunicata per iscritto al lavoratore, e può durare al massimo fino al momento della decisione definitiva del Giudice. Durante il periodo di sospensione il lavoratore riceve l'intero trattamento economico; il periodo di assenza dal lavoro viene considerato servizio attivo, quindi non pregiudica in alcun modo il lavoratore.

Il dipendente può beneficiare di una serie di tutele qualora i

fatti contestati siano stati commessi **nell'esercizio delle funzioni lavorative**.

In questo caso **tutte le spese legali sono a carico dell'azienda, ferma restando la libertà dell'interessato di rivolgersi ad un legale di sua fiducia**.

I contratti dicono che anche tutte le eventuali sanzioni e richieste di risarcimento danni sono a carico dell'azienda: peccato però che ci sia una precisazione che rende difficilmente applicabile questa tutela. Questa norma infatti non si applica in caso il comportamento del lavoratore sia stato in contrasto con gli interessi aziendali (e fin qui nulla da obiettare) o **qualora il lavoratore abbia violato istruzioni o disposizioni impartite dall'azienda**. Potrebbe sembrare una giusta precisazione, ma se pensiamo alla massa di circolari, messaggi, email ed ordini di servizio che quotidianamente ci bombardano ci rendiamo conto che **se l'Azienda vuole riuscirà quasi sicuramente a trovare una piccola mancanza alla quale appigliarsi per evitare di pagare al posto del dipendente**.

In ogni caso, ogni qualvolta ci si trovi alle prese con problemi di natura legale, anche se estranei all'attività lavorativa, **il primo consiglio rimane quello di contattare immediatamente il proprio rappresentante sindacale** in modo da valutare la situazione e stabilire insieme quale sia il comportamento corretto da seguire.

AdER: sottoscritto l'accordo

per la cessione delle ferie solidali

Con la finalità di costruire un ulteriore strumento a favore di colleghe e colleghi, nella giornata di ieri, giovedì 4 aprile è stato sottoscritto l'accordo sulla cessione delle ferie solidali richiamato all'articolo 30 del CCNL siglato il 28 marzo 2018.

Questo strumento di flessibilità consentirà alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Agenzia delle entrate-Riscossione la cessione a titolo gratuito delle ferie eccedenti le quattro settimane minime previste dalla legge e delle ex festività maturate ad altri colleghi (*"con figli minori che per le loro particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti"*) onde consentire loro di prestare assistenza come previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 151/2015.

Nell'allegare l'accordo sottoscritto cogliamo l'occasione per informare che il prossimo incontro sarà finalizzato alla ricerca di un'intesa in merito allo smart working.

Facciamo infine presente che in data odierna la direzione aziendale ha comunicato **la decisione di tenere aperti gli sportelli nella giornata del 27 aprile**, in concomitanza con la scadenza del 30 (salvo che per i punti di riscossione, per i quali saranno previste aperture suppletive ma non il sabato).

Roma, 5 aprile 2019

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica l'accordo

Riscossione: firmato l'articolato del CCNL 28 marzo 2018

Nella giornata di venerdì 8 febbraio 2019 è stata completata la definizione dell'articolato del contratto 28 marzo 2018. Con tale firma è stato sancito il compimento di un lungo e difficile cammino che gli esattoriali hanno percorso con ferma volontà e determinazione, superando molti pesanti ostacoli grazie alla grande coesione della categoria. Le Segreterie Nazionali provvederanno, nei tempi tecnici, alla stampa del testo che, nel frattempo, a breve verrà pubblicato in open space.

Il lavoro prosegue con una serie di importanti momenti di confronto: il 14 febbraio le OO.SS. incontreranno l'azienda per valutare congiuntamente il piano di formazione 2019, per il 20 p.v. è stato calendarizzato l'incontro annuale mentre il 21 si svolgerà un incontro per esaminare il manuale unico delle risorse umane.

A seguire saranno avviati i lavori per la predisposizione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale.

Roma, 11 febbraio 2019

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

La “Prestazione lavorativa” dei quadri direttivi

“Sono un quadro direttivo. Io non ho orari: posso autogestirmi liberamente”

Parlando con i lavoratori ci imbattiamo, a volte, in colleghi inquadrati nella categoria dei quadri direttivi che, partendo da questo ragionamento, arrivano alla conclusione di poter decidere, in totale autonomia, quando entrare ed uscire dal lavoro, senza preoccuparsi del numero di ore effettivamente trascorse in ufficio o in filiale.

Ma è davvero così? Vediamo cosa dice a tal proposito la normativa.

Per i quadri direttivi non si parla di orario di lavoro, ma di **prestazione lavorativa**.

I contratti collettivi applicati ai lavoratori bancari (**art. 87 CCNL ABI**), delle BCC (**art. 98 CCNL Federcasse**) ed esattoriali (**art. 87 CCNL ex Equitalia**) prevedono:

La prestazione lavorativa si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di “autogestione” individuale che tengano conto delle esigenze operative.

Qualche considerazione su questo articolo. Il QD non ha effettivamente un orario rigido, potendo beneficiare di "flessibilità temporale". Quindi per lui non sono previste un'ora di entrata e un'ora d'uscita, anche se deve tener conto delle **esigenze operative**.

Quindi, a titolo di esempio, un QD direttore di filiale deve comunque assicurare l'apertura dello sportello all'orario previsto: eventuali aperture ritardate non sarebbero giustificabili con la flessibilità d'orario.

Il QD è tenuto ad una **prestazione lavorativa correlata all'orario normale applicabile agli impiegati dell'unità di appartenenza**.

Quindi se nella sua filiale si applica l'orario standard, dovrà assicurare **una prestazione lavorativa di 7 ore e mezzo giornaliere**. Se si applicano orari diversi (6x6, orari estesi, turnazioni ecc....) **la sua prestazione sarà commisurata a quella dei colleghi**.

Se il quadro direttivo si ferma in ufficio più a lungo avrà diritto al **riposo compensativo**. Se invece la sua prestazione lavorativa fosse inferiore a quella richiesta, sarebbe tenuto al **recupero** nei giorni successivi.

La norma sembrerebbe lasciare spazio a margini di interpretazione a causa dell'inciso "**di massima**", dando l'impressione che anche il concetto di prestazione lavorativa possa essere letto in modo elastico. Come va interpretata questa postilla?

Di recente abbiamo avuto modo di confrontarci su questo argomento con l'**Ufficio Consulenze del Lavoro dell'ABI**, ottenendo una sorta di "*interpretazione autentica*".

Per quanto superfluo, è bene ricordare che i QD sono comunque lavoratori dipendenti, soggetti pertanto al **potere direttivo del datore di lavoro**: questa semplice considerazione basta ad **escludere la possibilità di decidere in autonomia la misura della prestazione lavorativa individuale**.

Deroghe relative alla quantificazione ed alle modalità di

esecuzione della prestazione lavorative sono consentite dal contratto, ma **solo se concordate ed espressamente autorizzate dall'Azienda.**

RICAPITOLANDO:

Un quadro direttivo è tenuto ad entrare e uscire dal lavoro agli stessi orari dei suo colleghi inquadrati nella categoria impiegatizia?

No, a patto che questo sia compatibile con le esigenze operative dell'Unità alla quale è assegnato.

Un quadro direttivo può decidere in autonomia la quantificazione della sua prestazione lavorativa?

No. La sua prestazione lavorativa dev'essere equiparabile a quella dei colleghi che operano nella stessa Unità Operativa. E' importante sottolineare che una prestazione lavorativa significativamente inferiore rappresenterebbe a tutti gli effetti un'inadempienza contrattuale, tale da giustificare provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento.

Riscossione: chiariti alcuni aspetti contrattuali

In occasione dell'incontro odierno le Segreterie Nazionali hanno sollecitato alla delegazione aziendale di Agenzia delle entrate – Riscossione la definizione di alcune problematiche:

- per quanto riguarda le intese del 28 marzo u.s. in

merito all'art. 82 CCNL di assegnazione dei livelli retributivi in corso di maturazione secondo le vecchie previsioni del contratto, controparte ha dichiarato di avere completato la verifica degli aventi diritto, e **si è impegnata a regolarizzarne le posizioni con le retribuzioni del prossimo mese di luglio;**

- con riferimento all'automatismo contrattuale concordato il 28 marzo scorso per gli operatori di sportello la delegazione aziendale ha affermato che è in corso di ultimazione la ricognizione dei possibili aventi diritto, e che **gli inquadramenti contrattati verranno a loro riconosciuti con le prossime retribuzioni, con decorrenza 1° aprile c.a.;**
- buoni pasto. A fronte della problematica sorta nelle regioni Campania e Molise in merito ai ticket restaurant le oo.ss. hanno chiesto che il differenziale fra quanto previsto dall'accordo ed il minore valore dei buoni pasto distribuiti ai lavoratori a causa di una situazione di difficoltà della società appaltatrice del servizio venga temporaneamente corrisposto sotto forma di previdenza complementare; i referenti aziendali stanno facendo gli opportuni approfondimenti in merito alla concreta possibilità di adottare tale soluzione. Infine, a fronte della problematica emersa con la situazione di crisi determinatasi per la società Qui! Ticket la delegazione aziendale si è impegnata a porre in essere ogni iniziativa utile.

Con l'incontro odierno si è anche avviato il lavoro di preparazione dell'articolato contrattuale aziendale.

Roma, 28 giugno 2018

Le Segreterie nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il Volantino

Riscossione tributi: approvati gli accordi sottoscritti

Venerdì 11 maggio si è conclusa la tornata delle assemblee unitarie tenutesi in tutto il territorio nazionale per presentare l'accordo di rinnovo del CCNL di settore e il CIA di Agenzia delle Entrate-Riscossione sottoscritti il 28 marzo u.s.

L'ampio confronto che ne è derivato, con il prezioso contributo di migliaia di colleghe e colleghi ha consentito un'analisi dettagliata dei risultati raggiunti ed una valutazione piena dei punti di forza così come di quelli di debolezza che gli accordi presentano.

Lavoratrici e lavoratori hanno espresso una valutazione significativamente favorevole: in particolare **il 90,9% ha votato sì**, il 6,1% ha votato no, il 3% si è astenuto. Ovviamente i colleghi di Equitalia Giustizia hanno votato solamente per il CCNL di settore, ma la piattaforma di rinnovo del CIA è già stata presentata ed a breve verrà discussa.

Per quanto riguarda Riscossione Sicilia, che al momento della firma chiese tempo per sottoporre l'accordo alla valutazione degli organismi competenti, le OO.SS. nel loro insieme stanno premendo affinché sottoscriva a sua volta, auspicando che ciò possa avvenire a brevissimo.

La categoria ha quindi ampiamente approvato le due intese. In estrema sintesi sono stati generalmente valutati significativamente positivi il **risultato economico**, i diversi migliori spazi di **rapporto tempi di vita e di lavoro** e il nuovo **trattamento del personale di sportello**; sufficiente ma **non del tutto soddisfacente la tenuta rispetto ai livelli inquadramentali**; critiche e **da seguire opportunamente le ricadute dei nuovi orari di sportello sulle condizioni di lavoro e sul rispetto dei tempi di chiusura** e della pausa pranzo in presenza di una diffusa (e da tempo denunciata) carenza di organici.

E' stata anche **chiesta più ampia difesa delle condizioni dei quadri direttivi** e un impegno a perseguire l'obiettivo di costruire condizioni più oggettive di valorizzazione professionale, ovvero **percorsi professionali che consentano una migliore prospettiva di carriera** ai vari livelli, mentre è risultato segnatamente apprezzato **l'impegno a valutare la regolamentazione del regime di rimborso spese forfettario** per gli ufficiali di riscossione e messi notificatori.

Ogni intesa, essendo necessariamente il risultato dell'incontro di esigenze diverse presenta luci ed ombre: i punti di debolezza non potranno che divenire oggetto di rinnovata particolare attenzione in occasione della predisposizione della prossima piattaforma contrattuale, i cui lavori potranno essere avviati già negli ultimi mesi dell'anno in corso.

In un periodo particolarmente difficile della vita economica e politica del Paese, e di ancora maggiore difficoltà per il nostro settore, sotto attacco quasi da ogni parte, **l'impegno e la determinazione di tutte le colleghe ed i colleghi, insieme al lavoro della struttura sindacale unitaria nel suo insieme hanno consentito la difesa dell'identità e dell'autonomia della categoria e con essa un rinnovo contrattuale non scontato** nella forma giuridica, il mantenimento del precedente impianto contrattuale, un importante incremento economico a

livello nazionale e, per l'Ente Pubblico Economico, anche a livello aziendale.

Con riferimento alla volontà di assorbimento di diversi "ad personam" espressa da controparte, nei giorni scorsi le Segreterie nazionali hanno ribadito la richiesta alla Direzione dell'Ente di rivedere la propria posizione al fine di dare il giusto riconoscimento alle legittime aspettative dei colleghi.

Si coglie infine l'occasione per informare che l'atteso decreto previsto per la realizzazione di una previdenza aggiuntiva per il personale della categoria (di trasformazione della finalità del Fondo di previdenza nazionale) è stato finalmente redatto dai tecnici del Ministero del Lavoro e firmato dal Ministro Poletti e sta seguendo il proprio iter per il perfezionamento formale.

Roma, 18 maggio 2018

□ **Le Segreterie Nazionali**

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il volantino

Riscossione: sintesi ipotesi di accordo del CCNL di settore e del CIA di AdER

In attesa, tra pochi giorni, delle assemblee unitarie alle quali parteciperanno – nei capoluoghi di regione – i segretari nazionali delle OO.SS. firmatarie, proponiamo una lettura

semplificata degli accordi di rinnovo del CCNL di settore e del CIA di AdER sottoscritti lo scorso 28 marzo 2018.

Sintesi CCNL del 28/3/2018

Sintesi CIA del 28/3/2018

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-tributi-accordo-per-il-rinnovo-di-ccnl-e-cia.html>