

Ipotesi di rinnovo del CCNL riscossione: i punti qualificanti



Sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle entrate-Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA e dei CIA aziendali per il triennio 2022-2024

Al termine di una complessa trattativa, lo scorso 15 luglio è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL del Settore della riscossione e dei CIA di Agenzia delle Entrate-Riscossione e di Equitalia Giustizia SpA.

La piattaforma sindacale di rinnovo del CCNL, presentata nello scorso mese di gennaio a seguito della disdetta del vigente contratto, si articolava in tre fondamentali rivendicazioni, con l'obiettivo qualificante di adeguare il potere d'acquisto delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori della Categoria.

In particolare su questo aspetto, fin dall'inizio, la trattativa si è presentata difficile, date le enormi distanze tra le richieste sindacali e la disponibilità economica delle Parti datoriali. Il percorso negoziale, che si è articolato in numerosi incontri, ha consentito un avvicinamento delle posizioni che ha spianato la strada alla fase finale nella quale è stato possibile raggiungere un risultato soddisfacente.

La contemporanea sottoscrizione delle ipotesi di accordo dei Contratti integrativi aziendali ha consentito di incrementare

il risultato conseguito con il rinnovo del CCNL realizzando sostanzialmente l'obiettivo prefissato.

I punti qualificanti il rinnovo del CCNL riguardano:

- Incremento dei minimi tabellari che per il capoufficio, a titolo meramente esemplificativo, ammonta a €165,84 ripartiti in maniera uguale nei tre anni di valenza contrattuale (€55,28 dal 1° gennaio 2022, € 55,28 dal 1°gennaio 2023 e € 55,28 dal 1°gennaio 2024).
- Incremento dell'indennità di cassa dagli attuali €126,62 a €134,72 nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 a 101,02 euro per gli altri centri.
- Modifica dell'art.6 -Decorrenze e scadenze del CCNL-Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato almeno trenta giorni prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno integralmente in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto collettivo.
- Linee guida di settore in materia di Smart working che costituiscono la cornice all'interno della quale sono stati realizzati gli accordi aziendali.

I punti qualificanti il rinnovo del Contratto integrativo aziendale dell'Agenzia delle entrate-Riscossione riguardano:

- Conferma tabelle VAP per il triennio di valenza contrattuale (2022/2024).
- Aumento delle indennità di front office del 10% (da €40 a €44, da €50 a €55 e da €80 a €88) con decorrenza dal 1°gennaio 2022.
- Corresponsione agli operatori di sportello on line di una indennità mensile di €44.
- Ulteriore dotazione di permessi banca ore, a partire dal 1°gennaio 2023, di 7 ore e 30 minuti a favore di tutti gli operatori di front office.
- Inserimento di Palermo fra i centri per i quali è

previsto il compenso spese forfettario a favore degli ufficiali di riscossione e dei messi notificatori.

Il CIA di Equitalia Giustizia SpA conferma l'impianto innovativo basato sui tre pilastri di diritti/flessibilità, welfare e work-life balance della piattaforma del 2018 e, in particolare, viene confermato il VAP che ha raggiunto, nel tempo, i livelli del Settore.

Rimangono confermati e continuano a trovare applicazione per il triennio 2022/2024, tutti gli articoli non inclusi nelle ipotesi di accordo di rinnovo sottoscritte il 15 luglio 2022 che saranno sottoposte all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle assemblee che si svolgeranno a partire dal mese di settembre.

Il risultato ottenuto nel rinnovo del CCNL e dei CIA aziendali è un giusto riconoscimento al lavoro delle colleghe e dei colleghi esattoriali che consente di affrontare con maggiore serenità le incertezze del futuro, a partire dalle possibili ricadute derivanti dall'attuazione della legge di delega fiscale e dall'instabilità politica ed economica del Paese.

Roma, 18 luglio 2022

Le Segreterie nazionali

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-siglata-lipotesi-di-rinnovo-del-ccnl.html>

Riscossione: siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL

COMUNICATO STAMPA

La Fisac Cgil del Settore della Riscossione, unitamente alle altre sigle sindacali, ha sottoscritto in tarda nottata, e a valle di una trattativa complessa che si è sviluppata in un contesto articolato, le ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro della Riscossione e del Contratto Integrativo aziendale di Agenzia delle Entrate - Riscossione, per il triennio 2022-2024.

Gli accordi sottoscritti si rivolgono ad una platea di circa 8000 lavoratrici e lavoratori che svolgono nel nostro Paese un ruolo fondamentale di presidio contro l'evasione fiscale e a difesa dei cittadini onesti che adempiono puntualmente ai loro doveri nei confronti del fisco e che, per quella via, rendono possibili l'erogazione di servizi fondamentali, quali ad esempio la sanità pubblica e l'istruzione, la cui necessità sempre più risulta evidente in questo periodo di crisi economica, sociale e politica del Paese.

Gli aumenti economici complessivamente raggiunti, affermano Simona Ponzano -Coordinatrice Nazionale del Settore e Giacomo Sturniolo- Segretario Nazionale Fisac Cgil – consentono di raggiungere l'obiettivo dell'adeguamento economico delle retribuzioni e di ottenere il giusto riconoscimento per lavoratori di un Settore così strategico.

- Il nuovo Ccnl stabilisce, come punti salienti, un incremento dei minimi tabellari di circa 165 euro per la figura del capo ufficio (diviso in tre tranche del valore di 55,28 euro con decorrenza 1 gennaio 2022);

- il riconoscimento degli arretrati a partire da quella data, oltre all' incremento dell'indennità di cassa dagli attuali 126,62 a 134,72 euro nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 a 101,02 euro per gli altri centri;
- definisce inoltre le linee guida di settore in materia di smart working.

Per quanto riguarda il contratto integrativo aziendale, invece, tra i punti principali, sono state confermate le tabelle per il premio di produttività per il triennio di valenza contrattuale.

Infine, polizza sanitaria prorogata sino al 31 gennaio 2024.

Ora, le ipotesi sottoscritte saranno sottoposte all'approvazione delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tabella Retributiva

Livello	Vecchio	Aumento +6,4%	Da 1/01/2022	Da 1/01/2023	Da 1/01/2024	Nuovo a regime
QD4	4.153,44	265,82	88,61	88,61	88,61	4.419,26
QD3	3.518,24	225,17	75,06	75,06	75,06	3.743,41
QD2	3.140,66	201,00	67,00	67,00	67,00	3.341,66
QD1	2.954,54	189,09	63,03	63,03	63,03	3.143,63
3A4	2.591,05	165,83	55,28	55,28	55,28	2.756,88
3A3	2.410,20	154,25	51,42	51,42	51,42	2.564,45
3A2	2.274,36	145,56	48,52	48,52	48,52	2.419,92
3A1	2.156,12	137,99	46,00	46,00	46,00	2.294,11
2A3	2.025,55	129,64	43,21	43,21	43,21	2.155,19
2A2	1.947,58	124,65	41,55	41,55	41,55	2.072,23
2A1	1.894,98	121,28	40,43	40,43	40,43	2.016,26
LU	1.764,42	112,92	37,64	37,64	37,64	1.877,34

Riscossione: accordo Smart Working, come funziona

In merito all'accordo sul tema dello Smart Working siglato lo scorso mese di marzo, pubblichiamo un video esplicativo dei principali elementi che lo caratterizzano. Buona visione.

Smart Working semplificato, proroga al 31/8, novità per i fragili

Un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto "decreto Covid riaperture" introduce due novità: prorogato fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili, sia del settore pubblico sia del settore privato; prorogato dal 30 giugno al 31 agosto lo smart working semplificato per il settore privato.

Lo smart working non si ferma il 31 maggio, con la fine dello stato d'emergenza legato al Covid, ma continuerà ancora per diverse settimane. La novità è arrivata con **un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto "decreto Covid**

riaperture". Ma la possibilità di accedere in maniera semplificata al lavoro da remoto non è uguale per tutti i lavoratori.

In particolare, l'emendamento ha **prorogato fino al 30 giugno** il regime di tutela per i **lavoratori fragili**, sia del settore pubblico sia del settore privato.

Inoltre, è stato **prorogato dal 30 giugno al 31 agosto** lo **smart working semplificato per il settore privato**.

Fino al 31 agosto, quindi, **è consentita la modalità di comunicazione semplificata per lo smart working per tutti i lavoratori del settore privato**: è consentito, cioè, il ricorso allo smart working senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore.

Il datore di lavoro, quindi, sarà tenuto a comunicare al ministero del Lavoro in via telematica **solo i "nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile"** e non tutti gli allegati degli accordi individuali sottoscritti con i singoli lavoratori (che comunque l'azienda dovrà conservare).

L'emendamento al dl riaperture approvato in Commissione Affari Sociali alla Camera, quindi, **proroga al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili: diritto allo smart working per tutti i fragili** e, per specifiche categorie di fragili, ove non sia possibile svolgere lavoro in modalità agile, equiparazione al ricovero ospedaliero.

L'emendamento, precisa una nota del ministero del Lavoro, proroga anche il diritto allo smart working **per i genitori di figli con fragilità**.

Mentre la proroga fino al 30 giugno decisa per i lavoratori **fragili** vale sia per il **settore pubblico sia per il privato**, quella fino al 31 agosto per lo **smart working semplificato** vale per il **settore privato**.

"In commissione Affari sociali abbiamo approvato

*l'emendamento, riformulato dal governo, che proroga lo smart working per i lavoratori fragili pubblici e privati. **Siamo soddisfatti che sia stata accolta la richiesta del M5S**, che si è battuto fin da subito per colmare questa lacuna", hanno spiegato in una nota i pentastellati Francesca Ruggiero, Vittoria Baldino e Niccolò Invidia. "In questo modo – hanno sottolineato – chi è affetto da patologie che ne determinano la vulnerabilità potrà continuare a svolgere le proprie mansioni in totale sicurezza".*

*"**Esprimo profonda soddisfazione** per l'approvazione dell'emendamento che proroga fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili pubblici e privati. La misura, fortemente sostenuta dal ministro Speranza, che ringrazio per la grande disponibilità e sensibilità, non sarebbe stata possibile senza le risorse stanziare dal ministro della Salute. Era fondamentale garantire ai lavoratori vulnerabili la possibilità di continuare a svolgere le proprie occupazioni in totale sicurezza", ha dichiarato in una nota il **sottosegretario alla Salute Andrea Costa**.*

Fonte: [tg24.sky.it](https://www.tg24.sky.it)

Smart working, niente proroga per i lavoratori fragili

Il dl 24 non contiene più la norma che avrebbe assicurato il diritto

alla prosecuzione del lavoro agile ai genitori di figli piccoli o ai dipendenti affetti da gravi patologie. Il governo non era contrario, ma c'è stato un problema di copertura finanziaria. La Flp: "Decisione inaccettabile, rischi sanitari ancora elevati"

Anche i lavoratori fragili dal primo aprile dovranno ritornare al lavoro. La proroga dello smart working per chi ha figli piccoli o soffre di patologie gravi era attesa anche perché presente in tutte le bozze del decreto che stabilisce le norme per la fine dell'emergenza, il dl 24 marzo 2022 n. 24. Ma con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento è emerso che la proroga di tre mesi si limita allo smart working semplificato, per cui non è ancora necessario l'accordo individuale con il lavoratore. Mentre **non c'è nessuna proroga per i lavoratori fragili**, che avrebbe incluso anche l'obbligo per il datore di lavoro di adibirli ad altra mansione se quella contrattuale non consentiva il lavoro agile.

Sulla proroga c'era un forte consenso in Consiglio dei ministri, a chiederla era stato il ministero del Lavoro ma non c'era opposizione da parte di Palazzo Chigi. Ma, spiegano fonti vicine al dossier, **mancava la copertura finanziaria** perché tenere in smart working anche lavoratori la cui mansione non lo consente ha dei costi elevati, e quindi **si è scelto di non prorogare la norma**.

I sindacati non ci stanno. A sollevare la questione, non appena il provvedimento è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il segretario della Flp Marco Carlomagno: *"Una decisione, questa del governo, incomprensibile e inaccettabile, in un momento in cui la situazione sanitaria è ancora caratterizzata da una circolazione molto forte della variante Omicron 2, e il numero dei contagi di nuovo in aumento"*.

La norma potrebbe anche essere modificata in corso di conversione del decreto legge: a preannunciare battaglia il Movimento Cinque Stelle: *“Ho letto con attenzione la denuncia della Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche (Flp). In pratica, nell’ultimo decreto varato dal Governo, non vi è alcuna proroga per il mantenimento in lavoro agile dei lavoratori fragili. – annuncia in una nota il capogruppo del M5S in commissione Lavoro alla Camera, Niccolò Invidia – È una grave mancanza. Lo diciamo subito: durante il passaggio parlamentare del provvedimento, come Movimento 5 Stelle, presenteremo un emendamento per ripristinare queste tutele”.*

Ma i tempi sono troppo stretti: infatti la proroga varrebbe tre mesi, ma per la conversione in legge ce ne vogliono due. Data l’entrata in vigore del decreto legge al primo aprile, sembra inevitabile il rientro dei lavoratori fragili, tranne che sia possibile ottenere un accordo che stabilisca qualcosa di diverso con il proprio datore di lavoro. Infatti dal primo aprile potrebbero entrare in vigore molti dei protocolli sindacati che le aziende hanno stipulato, in vista della fine dello stato di emergenza.

fonte: www.repubblica.it

Riscossione: accordo sullo Smart Working



Nella tarda nottata ed alla conclusione di un confronto difficile durato due giorni, le Scriventi Segreterie Nazionali hanno sottoscritto **l'accordo sullo Smart working**, reso necessario dal termine dello stato di emergenza sanitaria previsto per il 31 marzo p.v. e la conseguente fine dello Smart working semplificato.

L'accordo coinvolgera', su base volontaria, una vasta platea di lavoratori, sia addetti che Responsabili, identificata sulla compatibilita`dell'attivita`svolta con la modalita`agile.

La fascia oraria di svolgimento della prestazione agile sara` 8-20, in modalita`anche non continuativa, per un massimo di 4 giorni/mese per le Direzioni Regionali (Aree Territoriali), 6 giorni/mese per le Direzione Regionali (Settori) e 8 giorni/mese per le Strutture Centrali e dovra`svolgersi in un luogo scelto dal dipendente che risponda a requisiti di sicurezza e riservatezza.

La procedura di attivazione avverra` tramite presentazione della domanda su apposito applicativo telematico; l'eventuale diniego sara` motivato per iscritto. Lo Smart working sara` riconosciuto compatibilmente con le esigenze tecniche/organizzative individuate dall'Ente e si concretizzera` con la sottoscrizione da parte del collega di un contratto individuale il cui format e` stato allegato all'accordo.

E' garantito il diritto alla disconnessione e la contattabilita', concordata con il Responsabile, non potra` essere richiesta oltre le ore 18.00. Ambo le parti potranno recedere, solo al verificarsi di` condizioni prestabilite; i

lavoratori addetti ed i Responsabili riceveranno una specifica formazione che si aggiungerà a quella ordinariamente prevista.

Si terrà un incontro di verifica entro il 30 settembre con l'obiettivo di valutare l'andamento dell'applicazione dell'istituto e la possibilità di prevedere l'allargamento della platea.

A fronte della richiesta delle OO.SS. di poter riconoscere lo Smart working anche ai colleghi che svolgono attività di front office, l'Ente si è reso disponibile a valutare, alla fine della fase di sperimentazione dello Sportello remoto, le modalità e le condizioni di svolgimento di tale attività dal domicilio del lavoratore; per quanto riguarda i "turnisti", è stato richiesto di trovare una modalità che consenta anche a loro di lavorare da remoto.

Al termine di un lungo periodo, nel quale si è reso necessario garantire la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la prestazione da remoto, l'accordo sottoscritto, che ha validità di un anno, dà la possibilità di continuare ad adottare questa modalità oltre l'emergenza sanitaria e di poterne sperimentare le potenzialità e le criticità applicative per porre in essere gli adattamenti che ne migliorino la fruibilità. Tra questi l'ampliamento del numero delle giornate da lavorare in modalità agile, un tema ripetutamente posto con forza dalle Organizzazioni sindacali, il cui mancato accoglimento da parte dell'Ente è stato motivato con le difficoltà organizzative che potrebbero scaturire dalla gestione della fase di ripresa delle attività.

Il confronto sullo Smart working si inserisce nell'ambito del percorso negoziale di rinnovo del CCNL avviato la scorsa settimana, che proseguirà nei prossimi giorni.

Al termine dell'incontro è stato chiesto al Responsabile delle Risorse umane di prevedere che si continui ad accedere per appuntamento agli sportelli e di valutare il mantenimento

delle flessibilità d'orario anche dopo la fine della fase emergenziale.

Vi terremo tempestivamente informati.

Roma, 10 marzo 2022

Le Segreterie Nazionali

Scarica il testo dell'accordo

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31/3/22

Per i **lavoratori fragili** l'assenza dal lavoro è equiparata a **ricovero ospedaliero** fino al 31 marzo 2022.

La novità è ufficiale, dopo l'approvazione da parte della Camera della legge di conversione del decreto n. 221/2021 relativo alla proroga dello stato d'emergenza Covid.

Il voto della Camera del 17 febbraio ha confermato l'estensione della tutela per i lavoratori fragili, che **se impossibilitati a lavorare in smart working** avranno diritto all'indennità INPS per ricovero ospedaliero.

I ritocchi riguardano sia il comma 2 che il comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, il **decreto Cura Italia**. Sia per lo svolgimento dello **smart working** che per la tutela in caso di **assenza dal lavoro** il termine ultimo viene allineato a quello dello **stato d'emergenza**.

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31 marzo 2022

La legge di conversione approvata alla Camera con voto di fiducia il 17 febbraio e pubblicata il giorno successivo in Gazzetta Ufficiale ripristina la tutela prevista per i **lavoratori fragili** impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**.

Si tratta della norma che consente ai **lavoratori fragili** di beneficiare dell'**indennità INPS** erogata in caso di **ricovero ospedaliero** nell'ipotesi di assenza dal lavoro e impossibilità di svolgere la propria attività lavorativa in **smart working**.

Nel dettaglio, la tutela introdotta in considerazione dei rischi derivanti dal contagio da Covid-19 è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati**, in possesso di certificato rilasciato dagli organi medico-legali che attesti una **condizione di rischio**, derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di terapie salvavita;
- disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992.

La modifica introdotta in Senato al testo del decreto sulla proroga dello stato d'emergenza Covid, prolunga fino a fine marzo il **diritto all'indennità di ricovero ospedaliero** in caso di assenza dal servizio, con uno stanziamento pari a **16,4 milioni di euro**.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli **eventi cronologicamente anteriori**, si legge al nuovo comma 3-bis dell'articolo 17, che specifica inoltre

l'applicazione retroattiva delle novità, dal 1° gennaio 2022 alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto n. 221/2021.

Lavoratori fragili, smart working fino al 31 marzo 2022

L'estensione temporale del riconoscimento dell'indennità INPS per ricovero ospedaliero in caso di assenza dal lavoro si affianca alle **ulteriori novità** previste in materia di **smart working**.

Secondo quanto previsto dal testo della legge di conversione, i lavoratori fragili svolgeranno di norma l'attività lavorativa in smart working non più fino al 28 febbraio ma **fino al 31 marzo 2022**, termine che viene allineato quindi a quello dello stato d'emergenza.

Non solo.

Sparisce il richiamo al decreto del Ministero della Salute, del Lavoro e della Pubblica Amministrazione per **individuare i lavoratori** ai quali riconoscere il diritto allo smart working.

Nella versione riformulata del comma 2, articolo 17, si legge che, fermo restando il prolungamento del lavoro agile fino al 31 marzo 2022:

“con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità”.

Nel testo approvato il 24 dicembre 2021 è invece previsto che

la funzione del decreto sia di **individuare le patologie croniche** con connotazione di gravità per le quali:

“fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto.”

La legge di conversione “slega” quindi il diritto allo smart working all’individuazione delle patologie specifiche per le quali ricorre la condizione di fragilità.

Da una prima lettura delle modifiche apportate, il ruolo del decreto del 4 febbraio 2022 appare quindi **estensivo e non limitativo** nell’identificare i lavoratori destinatari delle tutele emergenziali.

Fonte: www.informazionefiscale.it

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e

nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al 28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022, pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due

casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva;**
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo;**
-

- **effettua terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CART);**
-

- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi,

mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico**. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
-

- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
-

- fibrillazione atriale;

- scompenso cardiaco;

- ictus;

- diabete mellito;

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

- epatite cronica;

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **60 anni**;

- condizioni di cui all'allegato 2 della Circolare della

Direzione generale della prevenzione sanitaria del
Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I “LAVORATORI FRAGILI”

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati “fragili” i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è “figlia” dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del

Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto”*.

Con quest’ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili “fragili” pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un’estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un’altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è

che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)
Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com

BCC: aggiornamento sulla trattativa per il rinnovo del CCNL



Nella mattinata di oggi 18 gennaio si doveva tenere il programmato incontro tra le Segreterie Nazionali, i Coordinamenti di Gruppo delle OO.SS e la Delegazione Sindacale di Federcasse per la prosecuzione della trattativa sul rinnovo del CCNL.

Controparte ha richiesto un rinvio dell'incontro a causa dell'assenza del Presidente della Delegazione **Matteo Spanò**, impossibilitato a partecipare.

Le OO.SS hanno fortemente rivendicato un'accelerazione dei tempi del confronto, al fine di giungere quanto prima a una conclusione positiva della trattativa e quindi al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, tanto atteso dalle Lavoratrici e dai Lavoratori del settore del Credito Cooperativo.

Le OO.SS hanno sollecitato Controparte a dare riscontro a quegli affidamenti che le Parti stesse si erano date in riferimento ad un **negoziato che si sviluppasse e si concludesse in tempi coerenti e stretti.**

Nella **effettiva e concreta volontà di procedere in tempi serrati al traguardo, complesso ma ineludibile, del rinnovo**

del CCNL, le OO.SS hanno richiesto a Controparte l'invio di testi relativi a quelle materie del contratto che non necessitano di una disamina fortemente connotata in termini politici, come, ad esempio, i temi sociali riguardanti la salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo smart working e le materie di tutele professionali in ambito lavorativo.

Le OO.SS hanno infatti espresso la necessità di confrontarsi al più presto su documenti articolati e scritti al fine di approfondire e velocizzare tutti i temi oggetto della piattaforma sindacale, con un cambio di passo sui tempi dello sviluppo della trattativa.

Le Parti si sono aggiornate al giorno 25 gennaio, nella reciproca consapevolezza di andare a fissare tutte le date possibili ed utili per il proseguimento del confronto nel mese di febbraio.

Roma, 18/01/2022

**Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA**

Intesa-Ubi. Una prima sintesi degli accordi di armonizzazione

Stanotte sono stati sottoscritti una serie di accordi che completano l'armonizzazione normativa ISP UBI e definiscono il rinnovo il rinnovo del CC2L del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Qui di seguito vi forniamo una primissima nota informativa sui principali contenuti degli accordi. si tratta di un work in progress: prossimamente, come di consueto, vi forniremo un approfondimento tecnico con tutti i dettagli.

Ruoli e percorsi professionali:

- Certificazione ai colleghi di tutti i parametri utili (indicatori) per il calcolo e la verifica della complessità. In particolare Teti sarà validato sempre, e i colleghi vedranno l'avvenuta validazione. In relazione alle situazioni "pregresse", ci sarà il recupero di tutte le mancate validazioni, nonché degli errori di caricamento della formazione (formazione a zero).
- Spostamento delle decorrenze annuali della complessità da Gennaio a Maggio (per evitare ricalcoli e conguagli), con contestuale "prolungamento", per il periodo da gennaio ad aprile 2022, delle complessità e correlate indennità già in essere.
- Introduzione di Ruoli e percorsi per Agribusiness, ricalcato su quelli previsti per le Filiali Imprese
- Innalzamento dell'inquadramento a QD1 nel caso del livello "C" per i Gestori Imprese e Agribusiness.
- In caso di variazione di ruolo mantenimento della complessità acquisita (sino al successivo ricalcolo annuale).
- Applicazione del consolidamento ai colleghi che nel mese di Dicembre 2020 erano in percorso con almeno 20 mesi maturati (riduzione di 4 mesi prevista dall'accordo 12/04/2021), con restituzione di quanto eventualmente addebitato.
- Riduzione a 18 mesi del periodo di consolidamento dei Direttori.
- Riconoscimento dell'inquadramento QD4 ai Direttori decorsi 5 mesi in filiali di elevata complessità (ICE).
- Per i colleghi di nuova assegnazione FOL impegno a

valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenza.

- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione di ruoli e percorsi professionali per le figure specialistiche sia di Direzione che di Rete.

FOL: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che affronti gli impatti derivanti dall'evoluzione organizzativa, con particolare riferimento alla complessità di gestione dei distaccamenti, alle turnazioni (con correlate indennità) e all'opportunità di rendere, su base volontaria, la prestazione lavorativa per i turni di inizio e fine giornata in Lavoro Flessibile.

PVR: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la negoziazione del prossimo PVR / Premio Aziendale (in cui far anche confluire i risparmi derivanti dalla cancellazione – a partire dal 2022 – del contributo monoreddito ex UBI) e di un eventuale nuovo piano di incentivazione di lungo termine su presupposti diversi del Lecoip.

Buono Pasto:

- Erogazione del Buono Pasto ai turni 6x6.
- Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda la possibilità di incremento del buono pasto fino a concorrenza del beneficio fiscale.

Smart Working: Esplicito demando a un accordo da sottoscrivere entro giugno 2022 che preveda una complessiva revisione della

materia, con mantenimento dell'adesione volontaria, interventi volti a ridurre la mobilità individuale, forme di compensazione economica in relazione al buono pasto.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Banca del Tempo:

- Mantenimento anche post emergenza Covid della previsione di utilizzo per colleghi con familiari in difficoltà (più di 75 anni o non autosufficienti).
- Inserimento della possibilità di ricorrere alla Banca tempo per l'assistenza di familiari in occasioni interventi chirurgici (massimo 2 gg) anche in assenza della condizione di "grave infermità".

Sospensione volontaria:

- Confermata l'astensione volontaria (SVL) fino a 20 gg, disponibili sin da inizio anno, con possibilità per il 2022 di ottenere un superamento ulteriore per determinate causali specifiche.

Permessi Gravi Patologie: Aggiornamento dell'elenco delle gravi malattie.

Permessi Vari: Stabilizzazione della prassi già in atto della concessione di un permesso di un giorno per ogni nuova vaccinazione oppure richiamo Covid.

Mobilità disposta dall'azienda:

- Conferma dell'impostazione della mobilità in ISP con applicazione di nuove maggiori fasce di importo per pendolarismo e riduzione della franchigia a 20 km (40 AR).

- Riduzione a 20 km del limite per la trasferibilità del personale a Part Time.
- Mantenimento transitorio di alcune previsioni solo per i colleghi ex UBI, tra le quali indennità di Grande Mobilità UBI limitatamente ad un periodo di 6 anni per i trasferimenti in essere al 2021 ed erogazione di una seconda una tantum per i trasferimenti disposti tra 2019 e 2020.
- Esplicito demando a un confronto per prevedere la riduzione del ricorso ai trasferimenti d'ufficio nell'ambito di interventi volti a ridurre complessivamente (anche attraverso lo Smart Working) il ricorso alla mobilità.

Mobilità a richiesta del lavoratore (Liste Trasferimento):

- Le domande pregresse dei colleghi ex UBI, così come quelle formalizzate entro il 28 Febbraio 2021 avranno decorrenza convenzionale del 12/04/2021, con impegno a una valutazione gestionale di quelle collegate a rientro da "grande mobilità".

Formazione: Innalzamento a 4 giorni all'anno per la Formazione Flessibile di diritto (1giorno a trimestre).

Inclusione: Confermate le prestazioni e i contributi aziendali per i figli con disabilità già gestite da Clematis UBI. Dal 2022 verranno gestite dalla Onlus di Gruppo ed estese a tutto il Gruppo.

Borse di Studio per figli:

- Conferma per i colleghi UBI degli importi maggiorati degli assegni di studio per l'anno scolastico / accademico 2021-2022.
- Sostituzione (dal 2022 per i colleghi ISP e dal 2023 per i colleghi ex UBI) dei maggiori importi ex UBI con un versamento su una specifica posizione di previdenza integrativa (o in alternativa versamento su conto sociale) in capo a ciascun figlio pari a 120€ annui per i figli da 0 a 24 anni.

Providenza per studenti lavoratori: Ai dipendenti che dal 1° gennaio 2021 conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale, è riconosciuto per una sola volta un premio di laurea di 1.300€.

Previdenza: Innalzamento dell'aliquota minima di contribuzione al 3,75% dal 1/1/2022 e al 4% dal 1/1/2024 per tutti i dipendenti del Gruppo (compresi quindi anche i dipendenti ISP Casa ed ex ISP Casa).

Condizioni agevolate:

- Aumento Plafond elasticità di cassa ad Euro 7.500 (ora 6.500) con 10 anni anzianità – Euro 12.000 (10.500) oltre 10 anni anzianità – Euro 16.000 (15.000) per Dirigenti.
- Possibilità di rinegoziazione mutui ex UBI.
- Innalzamento a 40.000€ del limite di reddito per accedere alle finanziamento e al mutuo “amico”.

dal sito Fisac Gruppo Intesa