****

# IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 28 MARZO 2018 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DA AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE ED EQUITALIA GIUSTIZIA SPA

****

Il giorno **15 luglio 2022** in Roma

tra

- Agenzia delle Entrate-Riscossione
- Equitalia Giustizia SpA

e

Le OO.SS. :

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA
- UNISIN

si è convenuto di stipulare la presente **Ipotesi di Accordo** di Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti da Agenzia delle entrate - Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA.

****

Art.1

**L'art. 6 (Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze) del CCNL 28 marzo 2018 viene così modificato**

**1.** In relazione a quanto indicato nella Premessa, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata triennale per la parte normativa ed economica;
- un secondo livello di contrattazione riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dalla legge e/o dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.

**2**. **L'Ente/Azienda** applicano il proprio Contratto Integrativo Aziendale a tutto il personale gestito dalle medesime**.**

**3.** Il presente contratto decorre dal 1° gennaio **2022** salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre **2024.**

**4.** Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato **di anno in anno**, qualora non venga disdettato almeno **30 giorni** prima della scadenza. **In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo**.

****

Art. 2

**L'Art. 30 (Work life balance) del CCNL 28 marzo 2018 già concordato con la Preintesa del 3 marzo 2022 è modificato come segue:**

**Work Life Balance: Lavoro Agile e Ferie Solidali**

**Lavoro agile**

**L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività dell'Ente/Azienda e le esigenze personali e familiari del dipendente.**

**E' intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.**

**Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla Legge n. 81/2017 ed in considerazione del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, intendono promuovere e regolamentare il lavoro agile (c.d. Smart working) rimandando alla sede aziendale le intese per la regolamentazione di dettaglio.**

***

**Modalità di svolgimento**

**Il ricorso al lavoro agile, pianificabile anche per obiettivi e determinabile tramite standard quali/quantitativi, avviene per tutte le lavoratrici/lavoratori su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive. L'Ente/Azienda garantirà l'alternanza dello svolgimento del lavoro agile, ferma restando ordinariamente la prevalenza di quello in presenza. L'Ente/Azienda individua, a tal fine, le attività che possono essere effettuate in tale modalità. La suddetta prestazione viene eseguita entro i limiti della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL.**

**La lavoratrice/lavoratore durante la prestazione lavorativa dovrà essere contattabile all'interno di specifiche fasce orarie che saranno definite con apposite intese tra le Parti. L'Ente/Azienda garantirà il diritto alla disconnessione.**

****

**L'attività lavorativa può essere prestata presso la residenza/domicilio della lavoratrice/lavoratore ovvero presso altro luogo stabilito dalle Parti o indicato dalla lavoratrice/lavoratore purché il medesimo luogo risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.**

**L'Ente/Azienda metterà a disposizione della lavoratrice/lavoratore la strumentazione informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione.**

**Le suddette Intese stabiliscono le modalità di adesione, recesso, nonché il numero massimo delle giornate in cui può essere resa tale prestazione.**

**Diritti e doveri**

**Lo svolgimento del lavoro agile non muta i diritti e i doveri posti in capo all'Ente/Azienda e alla lavoratrice/lavoratore dalla normativa tempo per tempo vigente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trattamento economico e normativo, Premi aziendali, percorsi di carriera, welfare, ecc. secondo quanto previsto dall'art. 20 L. 81/2017). L'attività svolta in modalità agile non costituisce variazione della sede e della durata dell'orario individuale di lavoro e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.**

**Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali regolamentati dagli accordi in materia di agibilità sindacali tempo per tempo vigenti.**

**Salute sicurezza e formazione**

**Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.**
**Durante la prestazione in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore deve rispettare tutte le vigenti norme in materia di privacy stabilite dalle direttive aziendali.**
**L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi, utili a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa.**

**Informativa sindacale**

**L'Ente/Azienda fornisce periodicamente un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti.**

**Ferie Solidali**

****

Le Parti, allo scopo di fornire alle lavoratrici/lavoratori strumenti di flessibilità per fronteggiare esigenze di assistenza ai familiari che necessitano di cure costanti, **il 4 aprile 2019** hanno sottoscritto l'Accordo sulla c.d. "cessione delle ferie solidali".

Art. 3

**L'Art. 38 (Provvedimenti disciplinari) del CCNL 28 marzo 2018 è modificato come segue:**

**1.** I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

a) il rimprovero verbale;
b) il rimprovero scritto;
c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

**2.** Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Ente/Azienda, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, possono disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice/lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

**Dichiarazione dell'Ente/Azienda**

**Le condotte riconducibili ad infrazioni disciplinari e le correlate sanzioni, sono riportate, a mero titolo esemplificativo, nei codici disciplinari tempo per tempo vigenti presso l'Ente/Azienda.**

****

Art.4

**L'Art. 40 (Tabelle retributive e struttura della retribuzione) del CCNL 28 marzo 2018 è modificato come segue:**

**1 .** Per il periodo 1° gennaio **2022** – 31 dicembre **2024**, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate **Tab. A Allegato 1**

**2 .** L'assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 74 del CCNL 12 dicembre 2001 è rivalutabile sulla base dell'incremento, **a regime, del 6,4%.**

**3 .** Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (All. 3).

**4 .** Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

**Norma Transitoria**

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio **2022** e la data di stipulazione **della presente Ipotesi di Accordo**, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex D.M. 24 novembre 2003, n. 375 successivamente sostituito dal Decreto Interministeriale n. 95439 del 18 aprile 2016.

Art. 5

**L' Art. 62 ( Borse di studio) del CCNL 28 marzo 2018 è modificato come segue:**

**1.** Ai figli o persone equiparate **che risultino fiscalmente a carico o destinatari dell'assegno unico universale in base alle vigenti disposizioni di legge** - iscritti e

****

frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:
a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
c) € 216,91 agli studenti universitari.

**2.** Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di € 51,65 e di € 77,47 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentano corsi di studio in località diversa.

**3.** Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:
- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari, che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

**4.** Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del dipendente - secondo i suesposti criteri - a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

**5.** La corresponsione delle provvidenze - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento.

**6.** Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20.

**7.** Al verificarsi della condizione prevista al terzo comma, secondo alinea della presente norma, agli studenti universitari in questione viene corrisposto - entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento - un

****

importo pari alla differenza tra quanto spettante in base alle citate previsioni e quanto percepito ai sensi del comma che precede.

**8.** La corresponsione è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

**Norma transitoria**

Nei confronti dei figli o persone equiparate a carico delle lavoratrici/lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 66 del CCNL 12 dicembre 2001.

**Impegno delle Parti**

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 6

**L'Art. 77 (Cause di risoluzione - Attestato di servizio) del CCNL 28 marzo 2018 è modificato come segue:**

**1.** La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:
a) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Azienda o della lavoratrice/lavoratore per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 56 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
b) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Azienda nei confronti della lavoratrice/lavoratore **per maturazione dei requisiti pensionistici di vecchiaia;**
c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Azienda per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604;
d) per risoluzione del rapporto da parte dell'Ente/Azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
e) per dimissioni;
f) per risoluzione del rapporto da parte della lavoratrice/lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
g) per morte.

****

**2.** Quanto previsto dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, commi da 4 a 7, si applica a tutte le lavoratrici/lavoratrici/lavoratori dell'Ente/Azienda che occupino complessivamente più di 15 dipendenti. Tale previsione si riferisce ai lavoratrici/lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2015, delle aziende che occupavano più di 15 dipendenti alla medesima data.

**3.** L'Ente/Azienda comunque rilasciano alla lavoratrice/lavoratore all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'Ente/Azienda, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

**Disposizioni finali**

**Resta fermo che tutti gli articoli non inclusi nella presente Ipotesi di Accordo continuano a trovare applicazione così come previsto nel CCNL del 28 marzo 2018.**

**La presente Ipotesi di Accordo resta subordinata all'approvazione degli organi statutari dell'Ente/Azienda e delle assemblee del personale.**

**Agenzia delle entrate- Riscossione** **Equitalia Giustizia SpA**

****



# ALLEGATI

****



**FABI** **FIRST** **FISAC** **UILCA** **UNISIN**

****

# ALLEGATO 1 (ex Allegato 2 del CCNL 2018)
# TABELLE ECONOMICHE

*Tab. A (ex B)*

**Anno 2022**

| *Livello* | *Stipendio* | *Scatti anz.* | *Ex rist. tab.* |
|---|---|---|---|
| QDL4 | 4.242,05 | 95,31 | 14,30 |
| QDL3 | 3.593,30 | 95,31 | 14,30 |
| QDL2 | 3.207,66 | 41,55 | 7,99 |
| QDL1 | 3.017,57 | 41,55 | 7,99 |
| A3L4 | 2.646,33 | 41,55 | 7,99 |
| A3L3 | 2.461,62 | 41,55 | 7,99 |
| A3L2 | 2.322,88 | 41,55 | 7,99 |
| A3L1 | 2.202,12 | 41,55 | 7,99 |
| A2L3 | 2.068,77 | 35,57 | 6,83 |
| A2L2 | 1.989,13 | 29,07 | 5,59 |
| A2L1 | 1.935,40 | 29,07 | 5,59 |
| LU | 1.802,06 | 20,12 | 3,87 |

**Anno 2023**

| *Livello* | *Stipendio* | *Scatti anz.* | *Ex rist. tab.* |
|---|---|---|---|
| QDL4 | 4.330,66 | 95,31 | 14,30 |
| QDL3 | 3.668,36 | 95,31 | 14,30 |
| QDL2 | 3.274,67 | 41,55 | 7,99 |
| QDL1 | 3.080,61 | 41,55 | 7,99 |
| A3L4 | 2.701,61 | 41,55 | 7,99 |
| A3L3 | 2.513,04 | 41,55 | 7,99 |
| A3L2 | 2.371,40 | 41,55 | 7,99 |
| A3L1 | 2.248,12 | 41,55 | 7,99 |
| A2L3 | 2.111,98 | 35,57 | 6,83 |
| A2L2 | 2.030,68 | 29,07 | 5,59 |
| A2L1 | 1.975,83 | 29,07 | 5,59 |
| LU | 1.839,70 | 20,12 | 3,87 |

****

**Anno 2024**

| *Livello* | *Stipendio* | *Scatti anz.* | *Ex rist. tab.* |
|---|---|---|---|
| QDL4 | 4.419,27 | 95,31 | 14,30 |
| QDL3 | 3.743,42 | 95,31 | 14,30 |
| QDL2 | 3.341,67 | 41,55 | 7,99 |
| QDL1 | 3.143,64 | 41,55 | 7,99 |
| A3L4 | 2.756,89 | 41,55 | 7,99 |
| A3L3 | 2.564,46 | 41,55 | 7,99 |
| A3L2 | 2.419,92 | 41,55 | 7,99 |
| A3L1 | 2.294,12 | 41,55 | 7,99 |
| A2L3 | 2.155,20 | 35,57 | 6,83 |
| A2L2 | 2.072,23 | 29,07 | 5,59 |
| A2L1 | 2.016,26 | 29,07 | 5,59 |
| LU | 1.877,35 | 20,12 | 3,87 |

***Tab. B (Ex C)***

**LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE**

| *Livello A3L1* | *Stipendio* |
|---|---|
| Anno 2022 | 1.981,91 |
| Anno 2023 | 2.023,31 |
| Anno 2024 | 2.064,71 |

****



**FABI** **FIRST** **FISAC** **UILCA** **UNISIN**

****

# ALLEGATO 4 (ex Allegato 5 del CCNL 2018)

# INDENNITÀ DI RISCHIO

## (MISURE MENSILI)

***Tab. G (ex I)***

| | *Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario* | *Altri centri* |
|---|---|---|
| **Quadri direttivi, 3ª Area Professionale e 2ª Area Professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)** | | |
| *a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*[*] | ***134,72*** | ***101,02*** |
| *b) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 94, comma 7, 3° livello retributivo, 4° alinea)* | ***58,58*** | ***43,95*** |
| **2ª Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)** | | |
| *c) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 94, comma 3 1° livello retributivo, 1° e 6° alinea, 2° punto* | ***38,71*** | ***28,97*** |

[*] "Addetti" con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo