



Piattaforma per il rinnovo del CCNL

Piattaforma CIA ADER

- Adeguare decorrenze e scadenze a CCNL 15/07/2022.

ORARIO DI LAVORO

- Adeguare orario giornaliero di lavoro alla riduzione dell'orario settimanale.

ORARIO DI SPORTELLO

- Recepire accordo 22 maggio 2024.
- Rendere strutturale l'accesso agli sportelli tramite prenotazione.
- Ampliare range fruizione pausa pranzo per lavoratrici e lavoratori sportello.
- Rendere strutturale le attuali flessibilità con adeguamento part-time.

UTILIZZO BANCA DELLE ORE

- Eliminare fruizione minima di partenza di 15 minuti con solo fruizione complessiva effettiva.

FLESSIBILITA'

- Rendere strutturale accordo 22 maggio 2024.

PART TIME

- Revisione accordo part time.

FERIE

- Chiedere fruibilità fino al 30 giugno anno successivo a quello di competenza.

PERMESSI RETRIBUITI

- Elevare da 20 a 30 ore/anno i permessi retribuiti in caso di esami diagnostici o specialistici.
- Riconoscere 1 giorno di permesso per lutto per ogni parente e/o affine entro il 3 grado.
- Elevare a 10 ore il permesso per l'inserimento dei figli nel primo anno di asilo nido e di scuola materna. Qualora i destinatari siano entrambi lavoratori dell'Ente, le suddette ore potranno essere fruite anche alternativamente.

PERMESSI NON RETRIBUITI

- Portare a 12 anni gli attuali 8.
- Eliminare divieto di collegarli alle ferie.

TRASFERIMENTI/PENDOLARISMO

- Abbassare la distanza a km 30 A/R.

MISSIONI

- Variare l'attuale applicativo ed utilizzare Google Maps.

MAGGIORE PRESTAZIONE QUADRI DIRETTIVI

- Diminuire di 50 ore ogni range.
- Prevedere che il QD possa utilizzare la prestazione aggiuntiva, ovvero quanto non computato in essa, per fruire di permessi retribuiti anche a copertura dell'intera giornata lavorativa.

INDENNITA' DI FUNZIONE

- Attribuire un riconoscimento *economico ai ruoli con elevata responsabilità.*

PROFILI PROFESSIONALI QUADRI DIRETTIVI

- Inserire griglia per inquadramento Quadri Direttivi.

SVILUPPO AREE PROFESSIONALI

Al fine di riconoscere il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più avanzamenti di livello.

Chiediamo che l'attribuzione degli avanzamenti, dal primo livello della 3^a area professionale al primo livello dei quadri direttivi, avvenga mediante procedura attivata in relazione al programma di sviluppo professionale anno per anno concordato con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- esperienza professionale maturata;
- note di valutazione degli ultimi 3 anni;
- percorsi formativi certificati;
- punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito avanzamenti di livello da più di 6 anni;
- anzianità di servizio;
- assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Detti criteri dovranno essere applicati nel rispetto del principio della non discriminazione.

La ponderazione dei criteri dovrà essere concordata di volta in volta con le Organizzazioni sindacali.

Infine, in un'ottica di maggiore trasparenza, gli avanzamenti dovranno essere comunicati alle Organizzazioni sindacali e pubblicati sul sito aziendale.

INDENNITA' UDR E MESSI NOTIFICATORI

- Recepire l'accordo "multi cartella".
- Remunerare tutti gli atti a cronologico.

FERIE SOLIDALI

- Richiediamo un contributo aziendale del 15% in aggiunta alle giornate versate dai lavoratori.

PARTE ECONOMICA

Indennità rischio sportello/front office

- aumento indennità rischio cassa 15%;
- indennità front office: da 55 euro a 63 euro; da 88 euro a 100 euro;
- indennità front office alta affluenza: da 2 euro a 3 euro; da 10 a 15 euro;
- indennità sportello on line: da 44 a 50 euro.

Rimborsi chilometrici

- aumento rimborso chilometrico del 15%, da 0,48 a 0,55.

Indennità UdR/ Messi notificatori

- aumento indennità UdR del 15%, da 95 a 110 euro e da 120 a 138 euro;
- aumento rimborso spese forfettario del 15%, da 9 a 10 euro e da 18 a 20 euro.

Formazione

- aumento rimborso spese per cena da 20 a 30 euro.

Ticket

- aumento ad 8 euro, compreso part time e smart workers.

Indennità di rappresentanza in tribunale (estendere ad altre Sedi Giudiziarie)

- aumento del 15%, da 90 a 103,5 euro;
- aumento da 10 a 11,5 euro.

Previdenza di complementare

- aumento contributo a carico dell'Ente/Azienda dello 1%.

Welfare aziendale

- aumento montante del 15%.

Premio aziendale

- aumento del 15%.

Polizza sanitaria

- contributo minimo a carico Ente di 1500 euro.

Work life balance

Telelavoro

Chiediamo l'ampliamento della platea.

Smartworking

- Aumentare il numero delle giornate ed eliminare le fasce attualmente previste.
- Riconoscere il buono pasto.
- Prevedere pacchetti aggiuntivi per figli, destinatari Legge104, disabili e caregiver.
- Prevedere pacchetti aggiuntivi per formazione e-learning.
- Prevedere pacchetti aggiuntivi per calamità e/o eventi straordinari.

Coworking

Chiediamo di prevederlo

Roma, 9 gennaio 2025

[**SCARICA PDF**](#)



CIA AdER: Piattaforma per il rinnovo del CCNL

25-27

**Piattaforma per il rinnovo del
CCNL per i quadri direttivi e
per il personale delle aree
professionali dipendenti da
Agenzia delle Entrate-
Riscossione ed Equitalia
Giustizia**



Premessa

Negli ultimi venti anni, il sistema della riscossione ha subito una lunga serie di riforme che lo hanno profondamente trasformato sia dal punto di vista organizzativo ma anche, e soprattutto, della governance. Un sistema gestito da soggetti privati e banche, che si remunerava attraverso l'aggio, è stato via via sostituito da una gestione pubblica i cui costi sono oggi a totale carico dello Stato.

Grazie all'indubbia capacità nel rispondere efficacemente ai continui cambiamenti normativi, il Settore, grazie alla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori ha sempre reagito alle tante variabili di contesto mostrando la necessaria duttilità ed agendo un ruolo efficace nel recupero di importanti risorse.

Le somme recuperate e confluite nelle casse dello Stato, grazie all'attività svolta, sono infatti aumentate di anno in anno garantendo servizi primari per i cittadini.

Tuttavia, negli anni trascorsi sono stati interessati da eventi dall'imprevedibile genesi quali la pandemia e la conseguente crisi sanitaria, la guerra in Ucraina, i cui riflessi hanno avuto pesanti risvolti macroeconomici con profonde ripercussioni sul fronte delle dinamiche di recupero salariale, ulteriormente compresse da prolungate fasi di inflazione. Il decennio trascorso ha mostrato innegabilmente il divario e la netta stratificazione tra classi sociali, l'aumento della povertà e l'acuirsi delle disuguaglianze.

L'economia, a livello globale, è alla ricerca di nuove coordinate, la green economy, la digitalizzazione, le infrastrutture materiali e immateriali che costituiranno gli asset fondamentali della crescita, ma si tratta di una sfida importante che porterà vantaggi solo se si abbracceranno nuove convinzioni e si troveranno nuovi orizzonti. Si tratta di reinventare un modello di Società inclusiva che non può prescindere da investimenti forti e qualitativi sul welfare di nuova generazione con un efficace utilizzo di strumenti a favore della previdenza, della sanità, della genitorialità, dei caregiver e dal governo responsabile delle innovazioni tecnologiche. Si aprono nuove frontiere in diversi ambiti che potrebbero trasformare il modo in cui lavoriamo e viviamo ma, per apportare reali miglioramenti alla vita delle persone, dovranno essere sostenibili.

In questi anni il potere d'acquisto delle retribuzioni nel nostro Paese si è fortemente ridotto. A fronte di un costo della vita in costante aumento, le retribuzioni non solo non hanno seguito l'incremento dell'inflazione ma addirittura sono scese, complice la stagnazione del Pil e la bassa produttività. I dati Ocse parlano chiaro, l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono scesi nell'ultimo decennio e anche Paesi come Grecia e Portogallo stanno meglio di noi. Le famiglie italiane sono sempre più in difficoltà ed il problema non è solo delle famiglie, ma del sistema, dato che l'immobilità dei salari provoca un crollo dei consumi.

Nel Settore della riscossione le modifiche della normativa e delle conseguenti procedure introdotte dalle riforme ed il diffondersi delle nuove tecnologie, hanno modificato il modo di lavorare, ma, nonostante questi profondi cambiamenti, le lavoratrici ed i lavoratori hanno sempre difeso con forza l'identità della Categoria nella quale continuano a riconoscersi in virtù della peculiare attività che svolgono e l'azione sindacale è stata orientata a garantire le condizioni per la stabilità del Settore e la salvaguardia del Contratto nazionale.

In questo mutato contesto di riferimento si riconferma infatti la centralità del Contratto nazionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate Riscossione ed Equitalia Giustizia, applicato anche da numerose società private che si occupano della riscossione dei tributi, ma è indubbio che esso debba essere ampliato ed aggiornato al fine di renderlo più efficace per governare le trasformazioni in atto ed assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori.

Inoltre la Categoria ha subito, a partire dal 1 gennaio 2011, anno in cui è stata assoggettata alla Legge 30 luglio 2010 n.122 con il conseguente blocco dei rinnovi contrattuali, e fino a giugno 2015, una notevole penalizzazione economica che non è stato possibile recuperare nei rinnovi contrattuali successivi. L'andamento dell'inflazione nell'ultimo triennio ha inoltre fortemente superato l'aumento previsto dall'ultimo contratto di luglio 2022, per cui il differenziale con l'aumento del costo della vita si è ulteriormente allargato.



Orario e organizzazione del lavoro

A ciò si aggiunge un notevole incremento della produttività del lavoro che ha consentito di migliorare i volumi di riscossione anche in costanza di un'ampia riorganizzazione e di una forte riduzione di personale determinata dai pensionamenti.

Infatti l'azione di contrasto all'evasione fiscale messa in campo attraverso l'attività di riscossione, con l'obiettivo di ridurre il divario tra le imposte che vengono effettivamente incassate e quelle che si incasserebbero in un regime di perfetto adempimento spontaneo alla legislazione esistente (cd. tax gap), viene svolta con grande professionalità dalle lavoratrici e dai lavoratori. Lo dimostrano i risultati conseguiti nel tempo; nel 2023 è stato possibile recuperare 24,7 miliardi, 4,5 miliardi in più rispetto al 2022 (+22%). È stata la somma più alta di sempre a dimostrazione che le lavoratrici ed i lavoratori del Settore della riscossione svolgono un ruolo cruciale nel recupero dell'evasione fiscale nonché un'importante azione deterrente nei confronti di chi non paga le tasse.

Alla luce dei bisogni emersi in questi anni, il rinnovo del contratto non può non affrontare tematiche quali la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (smart working, telelavoro, flessibilità, congedi parentali, part-time), la digitalizzazione, la previdenza e l'assistenza, il ricambio generazionale, la formazione, lo sviluppo di carriera, il welfare che necessitano di risposte concrete. Devono essere inoltre rafforzate le procedure di coinvolgimento sindacale.

La piattaforma è pertanto articolata ed ha l'obiettivo di rendere il Contratto collettivo nazionale di lavoro più aderente all'attuale organizzazione del lavoro e di migliorare il benessere lavorativo di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Settore della riscossione fornendo strumenti idonei a supportarli in tutte le fasi della vita, senza dimenticare il tema essenziale di questo rinnovo, ossia un consistente recupero salariale necessario a salvaguardare l'effettivo potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

Il rapporto tra il tempo della vita ed il tempo del lavoro nel nostro paese è un tema centrale per le lavoratrici ed i lavoratori di tutte le fasce di età. Crescente è l'insoddisfazione rispetto alle datate politiche occupazionali che rendono l'Italia uno dei Paesi in cui si lavora di più, con 3 ore aggiuntive rispetto alla media europea (6 in più rispetto alla Germania). Recenti esperimenti condotti anche in Italia da parte di grandi aziende, hanno dimostrato come la riduzione dell'orario lavorativo, a parità di retribuzione, non solo non comprometta l'economia, ma al contrario migliori la produttività, oltre che il benessere dei dipendenti.

Chiediamo:

- La riduzione orario di lavoro settimanale a 35 ore.
- La riduzione dell'orario di sportello a 6 ore.
- L'ampliamento del range orario dell'intervallo dalle 12,00 alle 14,45.
- L'ampliamento delle attuali flessibilità orarie prevedendole anche in anticipo per tutti i lavoratori, compresi quelli a diretto contatto con il pubblico.

Livello retributivo di inserimento professionale

Chiediamo di eliminare art.41.

Inquadramenti

Considerato il continuo mutamento dell'organizzazione del lavoro, l'inserimento degli inquadramenti tra le "materie demandate" deve poter consentire una rivendicazione sindacale sulla situazione attuale ed in ogni successiva variazione organizzativa aziendale con la conseguente modifica delle attuali previsioni dell'art. 84 e chiediamo:

- L'eliminazione delle attività specialistiche previste nelle attuali declaratorie.
- previsioni per i ruoli ad alto livello di responsabilità.

Sviluppo professionale e di carriera

Occorre riformare l'attuale disciplina per rendere esigibile e trasparente lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori inquadrati nella terza area professionale attraverso il confronto sindacale.

A tal fine si individuano criteri oggettivi per lo sviluppo professionale, quali:

- L'esperienza professionale maturata.
- Le note professionali degli ultimi 3 anni.
- I percorsi formativi certificati.
- L'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Il programma di sviluppo professionale e la ponderazione dei suindicati criteri sarà oggetto di accordo aziendale di secondo livello.

Valutazione professionale

Chiediamo di:

- Prevedere l'obbligo di verbalizzare la procedura di ricorso e di fornire per iscritto le motivazioni dell'Ente/Aziende riguardo il mancato accoglimento dello stesso.
- Inserire il divieto di variazione in peius della valutazione o di attribuzione di giudizio negativo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che non abbiano ricevuto tempestivamente l'informativa periodica inerente tale evenienza, o che non abbiano potuto fruire della formazione contrattualmente prevista.
- Prevedere l'obbligo di condivisione con le Organizzazioni Sindacali degli indirizzi, dei principi e dei criteri utilizzati per la valutazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Formazione

Chiediamo di:

- Prevedere che le ulteriori 26 ore annuali siano comunque retribuite e da svolgersi in orario di lavoro con apposito giustificativo.
- Assicurare un ambiente adeguato e protetto per la fruizione della formazione, garantendo le condizioni organizzative per lo svolgimento dell'attività formativa "in via esclusiva".
- Garantire la possibilità di fruizione della formazione anche in modalità e-learning.
- Istituire il libretto formativo individuale che certifichi i corsi frequentati al fine di collegare in maniera più chiara ed esigibile la formazione con lo sviluppo professionale.
- Rendere obbligatoria l'istituzione della Commissione paritetica in materia di formazione.

Rotazioni

Chiediamo di rendere esigibile il diritto alla rotazione.

Area contrattuale

Occorre rafforzare l'area contrattuale come presidio certo di applicazione del CCNL alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore, anche in virtù di processi di digitalizzazione e di modifiche legislative, nonché l'individuazione di eventuali future attività appaltabili esclusivamente attraverso accordi sindacali.

Sistema di relazioni sindacali

In un contesto socio economico e legislativo sempre in costante mutamento, si rende quanto mai necessario intervenire a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso un ampliamento ed un miglioramento sinergico del sistema di relazioni sindacali per renderlo sempre più dinamico e funzionale.



Chiediamo di:

- Ampliare il concetto di relazioni sindacali tra le parti con una maggiore sinergia tra azienda e OOSS attraverso la costituzione di una Commissione Bilaterale Paritetica, in sostituzione dell'Osservatorio Nazionale, con le funzioni di sostegno alla crescita professionale e aggiornamento del personale; nonché con funzioni di partecipazione, su atti e decisioni dell'azienda in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, appalti compresi.
- Adeguare e correlare le varie scadenze contrattuali.
- Rivisitare ed incrementare le tabelle dell'IVC.
- Ampliare le materie demandate agli incontri annuali, e rafforzare la procedura degli incontri semestrali.

Contrattazione integrativa aziendale

Chiediamo di:

- Adeguare le decorrenze e le scadenze.
- Rendere obbligatorio il demando alla Commissione Bilaterale Paritetica nazionale di eventuali controversie rivenienti da questioni interpretative dei contratti o di lamentate violazioni di norme contrattuali; la stessa dovrà riunirsi entro 7 giorni dalla richiesta di intervento formulata da una delle parti.

Politiche attive per l'occupazione

Chiediamo di:

- Ampliare le tutele sindacali per l'apprendistato professionalizzante e allargare la platea a tutte le possibilità date tempo per tempo dalle normative di legge, nessuna esclusa.
- Aumentare le percentuali di part-time.
- Adeguare la fruizione dei corsi di formazione per lavoratori part time all'orario di lavoro individuale.
- Ampliare gli strumenti che favoriscono la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'introduzione del COWORKING.

Intelligenza Artificiale - Nuovi strumenti di lavoro

Considerata la velocità del cambiamento connesso all'innovazione digitale, le dimensioni e la portata degli eventuali risvolti organizzativi e procedurali ad essa correlati, visti i temi legati all'intelligenza artificiale e all'utilizzo dei nuovi strumenti digitali, si rende necessario un confronto continuo e costante al fine di evitare ricadute sulle lavoratrici ed i lavoratori, anche attraverso l'individuazione e l'utilizzo di idonei strumenti contrattuali.

Su questi temi chiediamo di istituire il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione" che monitora e analizza le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione, nonché l'evoluzione diversificata dei modelli organizzativi del lavoro, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali.

Diritti e welfare

Politiche di genere, di parità e inclusione.

Riconoscere la diversità come valore aggiunto è un esercizio che conduce ad un cambio culturale responsabile e consapevole. In riferimento alle più aggiornate norme previste dalla legislazione italiana ed europea, in via generale le politiche per l'inclusione devono permeare tutto il CCNL, e in ogni parte dove siano previsti permessi e diritti questi devono riguardare i vari soggetti coinvolti con estensione trasversale ai componenti delle famiglie tradizionali, delle coppie di fatto e delle unioni civili non limitando tali principi, laddove applicabili, alle sole differenze di genere; ma anche riconoscendo il valore aggiunto delle diverse abilità.

Occorre:

- Promuovere l'inclusione eliminando ogni forma di discriminazione, favorendo il riconoscimento delle caratteristiche che rendono l'individuo unico per le sue peculiarità.

- Introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici in rapporto alle strutture organizzative che tenga oggettivamente conto nell'incidenza, anche potenziale, di part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver.
- Rendere obbligatoria nell'Ente/Aziende la costituzione di Commissioni per le pari opportunità e le politiche di inclusione.

La Commissione bilaterale paritetica aziendale delle pari opportunità e le politiche di inclusione si riunirà almeno con cadenza trimestrale o su richiesta di una delle parti, anche allo scopo di verificare i progressi compiuti e la relativa tempistica ed avrà lo scopo di:

- introdurre meccanismi di conoscenza dei bisogni e diverse abilità, in forma anonima;
- proporre nell'ambito della formazione obbligatoria percorsi formativi sui temi della diversa abilità, della non discriminazione e sulle pari opportunità per tutte le lavoratrici ed i lavoratori, in particolare per i ruoli manageriali e per chi è assegnato a funzioni di selezione e gestione del personale;
- adottare azioni condivise sulle procedure organizzative del lavoro e sulle politiche attuate per l'inclusione e per le pari opportunità;
- adottare azioni condivise per favorire la parità di genere, comprese quelle per la riduzione del differenziale salariale (gender pay gap);
- verificare che negli atti dell'Ente/Aziende venga garantito l'utilizzo del linguaggio di genere e di inclusione;
- analizzare il rapporto biennale sull'attuazione della parità e pari opportunità dell'Ente/Aziende;
- affrontare le problematiche sulla conciliazione dei tempi casa-lavoro;
- contrastare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta (legge 5 novembre 2021 -162);
- inserire i temi di parità di genere e diverse abilità negli incontri Annuali e Semestrali previsti dal CCNL art.11 e 12;

- inserire le risultanze della commissione pari opportunità e politiche di inclusione nel documento sulla valutazione dei rischi;
- seguire l'evoluzione delle normative sulle unioni civili e coppie di fatto;
- garantire l'applicazione delle norme tempo per tempo vigenti a tutela delle persone di cui alla legge 164/1982;
- verificare l'applicazione della legge 25 del 28 marzo 2022 art.7 comma 2 bis e s.m.i. per le persone DSA che liberamente vogliono essere riconosciute come tali;
- garantire l'adozione di soluzioni anche organizzative e logistiche per la tutela dei destinatari degli "accomodamenti ragionevoli" definiti dalla Convenzione ONU su Diritti delle Persone con Disabilità, ratificata dall'Italia con Legge del 3 marzo 2009 n.18

Diritti e doveri del personale - Provvedimenti disciplinari

Chiediamo di:

- Prevedere una durata massima dell'allontanamento dal servizio per motivi cautelari della lavoratrice /lavoratore sottoposto a procedimento penale (massimo 90 giorni complessivi) con adeguata motivazione a giustificazione della sua reale natura cautelare.
- Prevedere la copertura delle spese legali qualora venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo anche in sede civile e amministrativo.
- Prevedere l'impegno dell'Ente/Aziende a fornire tutti gli strumenti operativi al fine di evitare errori e responsabilità improprie delle lavoratrici e dei lavoratori anche con riferimento alle sanzioni giuridiche per Legge.
- Concludere e notificare alla lavoratrice/lavoratore l'esito del procedimento disciplinare nel termine massimo di 90 giorni, trascorsi i quali il procedimento si estingue senza applicazione di alcuna sanzione.



CIA AdER: Piattaforma per il rinnovo del CCNL