



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Piemonte

CCNL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI	CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
<p>ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI</p> <p>1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle Agenzie e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.</p> <p>2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:</p> <p>a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di Agenzia, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del d. lgs. 165/2001;</p> <p>b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti: dell'informazione, concertazione (1) consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;</p> <p>c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.</p> <p>(1) metodo di gestione delle relazioni sindacali, che si caratterizza per la ricerca costante, da parte del governo, del confronto con le Organizzazioni dei Lavoratori e dei datori di lavoro e del loro consenso preventivo sulle decisioni politiche ed economiche che devono essere adottate</p>	<p>ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI</p> <p>1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.</p> <p>2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.</p> <p>3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7, si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.</p> <p>4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in : informazione; confronto; organismi paritetici di partecipazione.</p> <p>5 La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive</p>



<p>Art. 6 SISTEMA DI PARTECIPAZIONE A) INFORMAZIONE</p> <p>1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante dell'intero sistema delle relazioni sindacali regolato dal presente contratto. L'Agenzia fornisce - anche a richiesta - tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.</p> <p>2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria: 1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:</p> <p>a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;</p> <p>b) verifica periodica della produttività degli uffici; c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;</p> <p>d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;</p> <p>e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;</p> <p>f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Agenzie;</p> <p>g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità);</p> <p>h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;</p> <p>i) concessione in appalto di attività proprie dell'Agenzia nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;</p> <p>l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;</p> <p>m) programmi di formazione del personale;</p> <p>n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:</p> <p>a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;</p> <p>b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;</p>	<p>interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.</p> <p>6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.</p> <p>7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL dei comparti</p> <p>ART. 4 INFORMAZIONE</p> <p>1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.</p> <p>2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.</p> <p>3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.</p> <p>4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.</p>
---	---

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;</p> <p>d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;</p> <p>e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente.</p> <p>f) programmi di formazione del personale;</p> <p>g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>3. L' Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:</p> <p>1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:</p> <p>a) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di externalizzazione;</p> <p>b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;</p> <p>c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro; d) attuazione dei programmi di formazione del personale;</p> <p>e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>f) andamento generale della mobilità del personale;</p> <p>g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;</p> <p>h) distribuzione complessiva del fondo di Agenzia, ai sensi dell'art.85;</p> <p>i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;</p> <p>2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:</p> <p>a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente; b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente; c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente; d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente; e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente; f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;</p> <p>Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due</p>	<p>ART. 5 CONFRONTO</p> <p>1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un <i>dialogo</i> approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaurienti e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.</p> <p>2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.</p> <p>3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):</p> <p>a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;</p> <p>b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;</p> <p>c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;</p> <p>d) l'individuazione dei profili professionali;</p> <p>e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;</p> <p>f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;</p> <p>g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.</p> <p>4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a).</p>
--	---

<p>incontri annuali, in relazione al quale l'Agenzia fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.</p> <p>B) CONCERTAZIONE</p> <p>1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:</p> <p>1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 per:</p> <p>a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;</p> <p>b) le linee aziendali di pianificazione per la stipula delle Convenzioni con il Ministero dell'Economia e Finanze, con riferimento alle ricadute sull'organizzazione ed i rapporti di lavoro;</p> <p>c) ripartizione delle dotazioni organiche complessive;</p> <p>d) la verifica periodica della produttività degli uffici;</p> <p>e) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Agenzia.</p> <p>2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:</p> <p>a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;</p> <p>b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.</p> <p>2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'art. 29 (relazioni sindacali del sistema classificatorio), comma 1, lett. B).</p> <p>3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.</p> <p>4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.</p> <p>C) CONSULTAZIONE</p> <p>1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di</p>	<p>Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione</p> <p>1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.</p> <p>2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.</p> <p>3. L'organismo paritetico per l'innovazione:</p> <p>a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;</p> <p>b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;</p> <p>c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;</p> <p>d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</p> <p>e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art.;</p> <p>f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.</p> <p>4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti</p>
--	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:</p> <p>1) soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:</p> <p>a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;</p> <p>b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i colleghi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 72 del presente CCNL. c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità).</p> <p>2) i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:</p> <p>a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.</p> <p>2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.</p> <p>D) FORME DI PARTECIPAZIONE</p> <p>1. Presso ciascuna Agenzia, al fine di favorire un ordinato governo dei processi di rinnovamento e di riorganizzazione delle stesse, sono costituiti appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7 (Comitato pari opportunità), composti dai rappresentanti dell'Agenzia e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.</p> <p>2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Agenzia registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Agenzia.. Possono essere istituiti appositi Comitati per garantire l'applicazione della legge 104 del 1992, in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche. Ai Comitati è inoltre affidato il compito di acquisire</p>	<p>e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).</p> <p>5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79.</p>
---	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui al successivo art. 63. Delle attività dei Comitati, correlate dai dati raccolti nelle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>3. Presso ogni Agenzia sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell’Agenzia e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l’anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell’Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.</p> <p>4. Per l’approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l’organizzazione del lavoro, l’ambiente, l’igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Agenzie e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l’Agenzia è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.</p> <p>5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è partetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.</p> <p>Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa</p> <p>1. Le parti di cui all’art. 11 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall’art. 84 (fondo), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.</p> <p>2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di</p>	<p>Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie</p> <p>1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.</p> <p>2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale (“contrattazione integrativa nazionale”) ed a livello di sede di RSU (“contrattazione integrativa di sede territoriale”). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello (“contrattazione integrativa di sede unica”). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.</p> <p>3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.</p> <p>4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:</p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.</p> <p>5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.</p> <p>6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:</p> <p>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;</p> <p>d) i criteri per l’attribuzione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;</p> <p>e) i criteri per l’attribuzione delle indennità correlate all’effettivo</p>
---	---

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Agenzia fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 85.</p> <p>3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono essere, altresì, regolate le seguenti materie:</p> <p>A) a livello nazionale di Agenzia:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ le linee di indirizzo generale dei programmi annuali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione; □ le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza; □ accordi di mobilità; □ le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro; □ le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 (comitato pari opportunità) del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125; □ l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro). <p>le implicazioni sul rapporto di lavoro degli eventuali processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri delle Agenzie, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.</p> <p>Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 29 (relazioni sindacali nel sistema classificatorio), comma 1, lett.A) e all'art. 43 (riduzione dell'orario di lavoro) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative viene attivata al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.</p> <p>B) presso ogni sede centrale dell'Agenzia e ufficio periferico, individuati come sede di contrattazione a seguito dell'elezione delle RSU:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal 	<p>svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;</p> <p>f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;</p> <p>i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;</p> <p>j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6;</p> <p>k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;</p> <p>m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;</p> <p>n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;</p> <p>o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;</p> <p>q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2;</p> <p>r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;</p> <p>s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);</p> <p>t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;</p>
--	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>comma 2;</p> <ul style="list-style-type: none"> □ i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia; □ modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello nazionale di Agenzia; □ l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (Orario di lavoro), nel rispetto dei principi fissati a livello nazionale di Agenzia <p>4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.</p> <p>5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art.14 (clausole di raffreddamento), sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.</p> <p>6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.</p> <p>Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo</p> <p>1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL, che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.</p>	<p>u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;</p> <p>v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.</p> <p>7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v).</p> <p>Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure</p> <p>1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.</p> <p>2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.</p> <p>3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.</p> <p>4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).</p> <p>5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva</p>
---	---

<p>2. L'Agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.</p> <p>3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei conti, secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel citato art. 2, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.</p> <p>4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni</p> <p>5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.</p> <p>6. L'Agenzia è tenuta a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.</p> <p>Art. 14 Clausole di raffreddamento</p> <p>1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.</p> <p>2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole</p>	<p>sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.</p> <p>6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.</p> <p>7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.</p> <p>8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.</p> <p>Art. 9 Clausole di raffreddamento</p> <p>c 1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.</p> <p>2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.</p> <p>3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non</p>
--	---



Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate</p> <p>3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.</p> <p>Dal raffronto emerge, a nostro giudizio, un indebolimento del potere e dell'azione del sindacato in materie che riguardano aspetti rilevanti del rapporto di lavoro. Basti pensare al fatto che l'orario di lavoro sarà oggetto di confronto. Ed inoltre anche sulle materie oggetto di contrattazione, quali ad esempio il salario accessorio, mentre prima si doveva addivenire necessariamente ad un accordo ora, decorso il tempo previsto dall'art. 7 l'amministrazione può adottare provvedimenti di urgenza se vi sono pregiudizi all'azione amministrativa.</p>	<p>assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.</p>
--	--



Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

CCNL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI (QUADRIENNIO 2006 - 2009)	CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI (TRIENNIO 2016 - 2018)
ORDINAMENTI PROFESSIONALI	
<p>ART. 16 - OBIETTIVI E FINALITÀ</p> <p>“1. Nell’ambito della riforma del lavoro del pubblico, nel quale si inquadra l’istituzione del comparto delle Agenzie Fiscali, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché di promuovere l’efficienza, l’efficacia e la qualità dell’azione amministrativa e dei servizi, le parti convengono sulla opportunità di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori (peraltro già iniziato nel comparto di provenienza) che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell’ottica della piena armonizzazione con il settore privato. (...)”.</p>	<p>ART. 12 - COMMISSIONE PARTITICA SUI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE</p> <p>“1. Le parti, nel concordare sull’opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.</p> <p>2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull’opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.</p> <p>3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l’Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione partitica (...).</p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

	<p>4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di maggio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3”.</p>
<p>Con l’istituzione del comparto delle Agenzie Fiscali, venne inserito, tra gli obiettivi del CCNL, quello di valorizzare le professionalità dei lavoratori, al fine di garantire l’efficienza, l’efficacia e la qualità dell’azione amministrativa, in analogia con il settore privato.</p>	<p>Nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali sono confluiti i precedenti comparti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali e del cd. “Parastato” (si tratta degli Enti Pubblici non Economici, dell’Agenzia per l’Italia Digitale - Agid, del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro - Cnel, dell’Ente Nazionale per l’Aviazione Civile - Enac) che occupano circa 240.000 dipendenti.</p> <p>Si tratta di tre comparti con storie e legislazioni diverse, in relazione ai quali sarebbe stato opportuno istituire delle Sezioni Speciali, che ne salvaguardassero le specificità, come avvenuto nel comparto dell’Istruzione e Ricerca, anch’esso accorpato.</p> <p>Alla fine del 2017, è stato abbandonato il progetto di ripristinare lo specifico comparto di contrattazione per le Agenzie Fiscali, inizialmente previsto per legge, ma fortemente osteggiato da CGIL e UIL.</p> <p>Nel nuovo CCNL è stato deciso di non affrontare e risolvere la questione degli ordinamenti professionali. Questa scelta è stata giustificata dall’esigenza di una “sollecita definizione del presente CCNL” che, però, mal si concilia con il prolungato blocco contrattuale e conferma la volontà di gestire unilateralmente gli incarichi di responsabilità (v. istituzione, con la legge di bilancio del 2018, delle cd. “posizioni organizzative di elevata responsabilità”; v. approvazione delle norme sulla gestione del personale, della valutazione e delle carriere, che restano fuori dagli ambiti contrattuali e vengono riservate al Regolamento di Agenzia).</p> <p>In materia, i problemi sono tanti e riguardano sia le qualifiche medio-basse - bloccate per il combinato disposto della Legge Brunetta e del blocco degli stipendi - sia le altre professionalità, prive di riconoscimento e, soprattutto, di carriere, che possano garantire prospettive reali di crescita. Al riguardo, si evidenzia che, attualmente, la curva dei salari è quasi piatta per più del 95% dei lavoratori.</p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

	<p>In particolare, non sono state previste aree e/o figure professionali intermedie tra gli impiegati, i funzionari e la dirigenza.</p> <p>È poco credibile che la commissione partetica neo-istituita presso l'ARAN, chiamata ad operare per pochi mesi, sia in grado di risolvere l'annosa problematica del riconoscimento professionale. È, invece, altamente probabile che la questione venga nuovamente rinviata alla prossima contrattazione, con ulteriore perdita - oltre che di tempo - di chance e di motivazioni per i lavoratori.</p> <p>È, quindi, sfumata l'occasione di ammodernare la Pubblica Amministrazione e riformare le carriere dei dipendenti pubblici.</p> <p>Sul tema, FLP ha sempre proposto e continuerà a proporre:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lo svuotamento della prima area professionale;b) la possibilità, per chi si trova in posizioni apicali, di fare progressioni economiche, aggiungendo, almeno, una posizione economica per area professionale;c) il ridisegno delle attuali aree professionali;d) la creazione di un'area per quadri e professionisti;e) la contrattazione delle posizioni organizzative speciali;f) la contrattazione delle procedure di passaggio da una'area all'altra, che l'art. 22 D.L. 75/2017 (cd. "Decreto Madia") ha reso di nuovo possibili, nella misura del 20% dei piani dei fabbisogni.
--	---

SALARIO ACCESSORIO

<p style="text-align: center;">ART. 85 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA</p> <p>“(…)</p> <p>2. (...) le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi; - erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative; - finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità; - corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo. <p>(...)</p> <p>4. <u>La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo di cui all'art. 84 le risorse da destinare al finanziamento dello sviluppo economico all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82, e delle posizioni organizzative di cui all'art. 26. (...)”.</u></p>	<p style="text-align: center;">ART. 77 - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</p> <p>“1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, <u>al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti</u> (...).</p> <p>2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:</p> <p>a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;</p> <p>b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;</p> <p>(...)</p> <p>e) progressioni economiche;</p> <p>f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;</p> <p>(...)</p> <p>h) <u>misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80 (...)”.</u></p>
--	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>Nel precedente contratto, il salario accessorio era utilizzato, tra l'altro, per incentivare la produttività individuale e collettiva, per i passaggi economici e per gli incarichi, <u>previa contrattazione sul punto</u>.</p>	<p>Nel nuovo CCNL i cd. “fondi storici” (overosia le posizioni pagate negli anni precedenti) vengono sottratti a monte dalla contrattazione. In altre parole, il salario accessorio verrà <u>previamente</u> utilizzato, oltre che per le progressioni economiche, per pagare gli <u>incarichi ex artt. 17 e 18</u>. In passato, tale destinazione doveva, invece, essere oggetto di contrattazione. Dunque, dal salario accessorio saranno decurtati, a monte, gli stanziamenti per le posizioni organizzative che, pertanto, non saranno più contrattati, non potranno essere posti a carico delle Agenzie, non potranno essere rinegoziati.</p> <p>Inoltre, in base al nuovo contratto, il salario accessorio servirà a remunerare il cd. “<u>welfare integrativo</u>” di cui si riferirà nel prosieguo. Anch'esso sarà, quindi, a carico dei lavoratori.</p>
<p>ASSENZE ANOMALE</p>	
	<p>ART. 79 - MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE</p> <p>“1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.</p> <p>2. <u>Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 76, comma 4 non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano</u></p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>Le cd. “assenze anomale” non erano previste nel precedente contratto.</p>	<p>stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale”.</p> <p>Ora, se un Ufficio ha una percentuale di assenze superiore alla media, può perdere parte del salario accessorio. In particolare, negli uffici dove si registreranno tassi di assenza superiori alla media non saranno eventualmente puniti gli assenteisti, ma tutti i lavoratori dell'ufficio, che perderanno quote di salario accessorio.</p>
<p>WELFARE INTEGRATIVO</p>	
	<p>ART. 80 - WELFARE INTEGRATIVO</p> <p>“1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. <p>2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001,</p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

	<p>nonché, per la parte non coperta da tali risorse, <u>mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77 del presente contratto</u>".</p>
<p>Il cd. "welfare integrativo" non era disciplinato nel precedente contratto.</p>	<p>Mentre nel settore privato il cd. "welfare integrativo" è finanziato dall'impresa, ora è previsto che nel settore pubblico venga finanziato dai lavoratori, mediante l'utilizzo del salario accessorio. La formulazione dell'art. 80, comma 1, lettera e) sembra aprire le porte al finanziamento del Fondo di Previdenza, che ricordiamo, attualmente non viene finanziato dai lavoratori.</p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

CCNL DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI	CCNL COMPARTO FUNZIONIN CENTRALI
<p>Art. 46 comma 2 - Permessi retribuiti</p> <p>2. A domanda del dipendente - per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati - possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, <u>può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato</u>. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientrano l'effettuazione di visite specialistiche o esami clinici, di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.</p> <p><i>La circolare Funzione Pubblica n. 7/2008 punto 3 ha chiarito l'interpretazione dell'art. 71 comma 4 della Legge 133/2008, precisando che i permessi retribuiti per i quali i CCNL prevedono l'alternatività a ore o a giorni interi, vanno fruiti esclusivamente ad ore.</i></p> <p><i>I permessi possono essere fruiti congiuntamente con banca ore o riposo compensativo, in quanto la norma non lo vieta.</i></p>	<p>Art. 32 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p> <p>1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, <u>compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.</u></p> <p>2. I permessi orari retribuiti del comma 1:</p> <p>a) non riducono le ferie;</p> <p>b) non sono fruibili per frazione di ora;</p> <p>c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;</p> <p>d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;</p> <p>e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;</p> <p>f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.</p> <p>3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.</p> <p>4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.</p>

<p>TRATTAMENTO MALATTIA</p> <p>L'art. 55 septies comma 5 ter del D. lgs. 165/2001 5-ter sancisce che:</p> <p><i>“ Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica”.</i></p> <p>La disposizione prevede soltanto la possibilità di giustificare l'assenza per malattia con un'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura invece che con la certificazione medica mediante trasmissione telematica di cui al comma 2 dello stesso articolo.</p> <p>Naturalmente <u>non possono essere previsti limiti alla malattia</u> (o al trattamento malattia), salvo quanto previsto dal successivo art. 49 sul periodo di computo, a differenza dell'art. 35 dell'Ipotesi di CCNL che riduce a solo 18 ore annuali i permessi per l'espletamento di visite e terapie, con la medesima decurtazione dell'indennità di amministrazione prevista per il trattamento malattia nel caso di fruizione a giornate intere invece che ad ore.</p> <p>La circolare Funzione Pubblica n. 2 del 2014 ha previsto che nel caso in cui ci si reca a visita specialistica o esami diagnostici l'assenza deve essere giustificata mediante permessi per documentati motivi personali (per intenderci ex art. 46) o istituti contrattuali simili (permessi brevi o banca delle ore). Diversamente se l'effettuazione di visite specialistiche o terapie, esami diagnostici è concomitante ad una situazione di incapacità lavorativa (malattia), l'assenza dal domicilio potrà essere giustificata mediante la produzione dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria.</p> <p>La circolare è stata annullata perché dichiarata incostituzionale dalla sentenza n. 5714/2015 del Tar del Lazio, sez. I, perché i permessi citati riguardavano la possibilità di assentarsi dal lavoro per le ragioni più varie ma non anche per le assenze per terapie ect. Di cui all'art. 55 septies. La circolare è illegittima perché interpreta unilateralmente il CCNL sottoscritto con le OO.SS.</p> <p>Per approfondimenti Notiziario FLP Ecofin - Agenzie Fiscali Piemonte del 2.01.2018.</p>	<p>Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici</p> <p>1. <u>Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.</u></p> <p>2. <u>I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.</u> 3. <u>I permessi orari di cui al comma 1:</u></p> <p>a) <u>sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;</u></p> <p>b) <u>non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.</u></p> <p>4. <u>Ai fini del computo del periodo di computo, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.</u></p> <p>5. <u>I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.</u></p> <p>6. <u>Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.</u></p> <p>7. <u>In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.</u></p> <p>8. <u>La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.</u></p>
--	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

	<p>9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.</p> <p>10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.</p> <p>11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:</p> <p>a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;</p> <p>b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.</p> <p>12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).</p> <p>13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.</p> <p>14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario</p>
--	--

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>Art. 49 - Assenze per malattia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente assente (<i>l'art. 37 introduce "il dipendente assente non in prova"</i>) per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. 2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. 3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'Agenzia procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. 4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. 5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a 	<p>stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.</p> <p>15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.</p>
<p>Art. 37 - Assenze per malattia</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011. 5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 	

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>tutti gli effetti.</p>	<p>17/1/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.</p> <p>6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'indoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.</p> <p>7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.</p> <p>8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.</p>
---------------------------	---

Sostanzialmente invariati i commi dal 6- 7 dell'art. 49 CCNL salvo per l'aggiunta della lett. e)

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>(...) commi 8-9-10 di seguito</p> <p>11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 47 (permessi brevi). Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.</p> <p>12. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.</p> <p>13. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.</p> <p>14. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.</p> <p>15. L'Agenzia è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 55 (Congedi dei genitori).</p> <p>16. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione,</p>	<p>e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 6 lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.</p> <p>11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.</p> <p>12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.</p> <p>13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.</p> <p>14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.</p> <p>15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.</p> <p>16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di</p>
--	---

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>precisando l'indirizzo dove può essere reperito.</p> <p>17. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Agenzia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 (<i>modificate 9-13 e 15-18</i>)</p> <p>18. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>19. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Agenzia, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.</p> <p>20. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Agenzia, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.</p>	<p>eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.</p> <p><i>L'introduzione della lett. e) comma 10 penalizza coloro che hanno fruito di giorni di malattia perché potrebbero non ricevere il trattamento accessorio legato alla performance se l'apporto al risultato non è considerato positivamente.</i></p> <p><i>Viene meno il criterio per cui il compenso accessorio è distribuito in proporzione alle giornate lavorate (presenze).</i></p> <p><i>Il day Hospital, ricovero domiciliare certificato dalla Asl sostitutivo del ricovero ospedaliero, il day surgery il pre ricovero e le dimissioni ospedaliere protette sono tipologie riconducibili al ricovero ospedaliero e pertanto soggette al trattamento economico di maggior favore previsto dal comma 7 dell'art. 49 CCNL comparto agenzia fiscali.</i></p> <p><i>Il day service e la macro attività ambulatoriale complessa possono anch'essi essere assoggettate al regime economico di maggior tutela di cui all'art. 49 comma 8, se erogate per la somministrazione di terapie salvavita per la cura di patologie gravi.</i></p> <p><i>Chiarimenti della DC del Personale interpellata dalla DR Piemonte con nota 2014/12364.</i></p>
<p>Art. 49 comma 8 - Assenze per malattia</p> <p>8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da Rapporto di lavoro 62 HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenza Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).</p> <p>9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o</p>	<p>Art. 38 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita</p> <p>1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestata secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comportamento, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.</p> <p>2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche</p>

Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

<p>per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.</p> <p>10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, le agenzie favoriscono un'adonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.</p> <p><i>La Circolare della DC del Personale del giugno 2009 ha chiarito che sono esclusi dal periodo di comporta e compete l'intera retribuzione tutti i giorni di assenza dovuti anche agli effetti collaterali delle citate terapie</i></p>	<p>amministrazioni.</p> <p>3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.</p> <p>4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.</p> <p>5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.</p> <p>6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.</p> <p>Limitare a soli quattro mesi i giorni di assenza dovuti agli effetti delle terapie salvavita rappresenta una norma che mortifica ulteriormente i colleghi più deboli. Decorso tale periodo, infatti, il collega sottoposto a terapie salvavita inizierà a subire decurtazioni sullo stipendio oltre ad incidere sul periodo di comporta.</p>
<p>Art. 46 Commi 1-3-4-5 - Permessi retribuiti (non variazioni di rilievo) Art. 47- Permessi brevi (non variazioni di rilievo)</p>	<p>Art. 31 - Permessi retribuiti Art. 36 - Permessi orari a recupero</p>