

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 21/7/2010, in Napoli

tra

la Società Equitalia Polis S.p.A.

e

la Segreteria di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali della FALCRI

Premesso che

- In data 13 dicembre 2005, nel corso di apposito incontro sindacale, l'Azienda, in coerenza con le contestuali esigenze organizzative e produttive, ha presentato alle OO.SS. la piattaforma aziendale dei Percorsi Professionali finalizzata alla formazione di figure specialistiche in un'ottica di progressiva crescita dei livelli di complessità professionale delle risorse.
- Gli artt. 82 e 90 del CCNL del 9/4/2008 prevedono la possibilità di individuare con specifici accordi sindacali nuovi Profili Professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i Ruoli Chiave, correlati ai diversi livelli di responsabilità.
- Le Parti, in coerenza con il mutato contesto normativo del settore della riscossione dei tributi e con le esigenze di riorganizzazione/ristrutturazione delle attività, convengono sulla necessità di investire sui lavoratori quale patrimonio aziendale indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi della società e del Gruppo.
- Le Parti, in sede di rinnovo del CIA del 23/2/2009, hanno concordato di rinviare ad un momento successivo il confronto sull'individuazione di nuovi Profili Professionali e Ruoli Chiave.
- Dopo ampio ed approfondito confronto sulle tematiche di cui ai punti che precedono, le Parti hanno raggiunto le intese sotto riportate.

si conviene quanto segue

- La premessa costituisce parte integrante e sostanziale della presente intesa;

ART. 1

Nuovi Profili Professionali

A far tempo dalla sottoscrizione del presente accordo vengono individuati i seguenti nuovi Profili Professionali:

a) **Addetto Commerciale** (Progetti Innovativi e Fiscalità Enti)

Il personale addetto all'U.O. Progetti Innovativi e Fiscalità Enti in possesso di conoscenze approfondite della Normativa in materia di Riscossione, buona

conoscenza in materia contrattualistica, conoscenza approfondita degli applicativi di ~~office automation e delle piattaforme aziendali, padronanza dei prodotti informatici e gestionali~~ del settore della Fiscalità Locale, capacità relazionale, proattività, iniziativa ed autonomia operativa, viene inserito nello specifico percorso di:

➤ **Addetto Gestore Comuni**

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi

b) **Addetto Gestore Morosità Rilevante**

Il personale addetto all'U.O. Morosità Rilevante in possesso di conoscenze approfondite della Normativa in materia di Riscossione, conoscenza approfondita delle Procedure esecutive, competenze in materia di contabilità e di analisi di Bilancio, buone capacità di analisi ed elaborazione dati, capacità relazionale, proattività, iniziativa ed autonomia operativa, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi.

c) **Addetto Gestore accertamenti patrimoniali - Ufficiale di Riscossione**

Il personale, che svolge mansioni di Ufficiale di Riscossione, addetto alle U.O. Procedure Mobiliari, Procedure Immobiliari e Procedure Presso Terzi, in possesso di conoscenze approfondite della Normativa in materia di Riscossione e dello Statuto del contribuente L. 212/2000, conoscenza approfondita delle Procedure esecutive ed in particolare delle esecuzioni forzate, competenze in materia di contabilità e di analisi di Bilancio, capacità relazionale, proattività, iniziativa ed autonomia operativa, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi.

d) **Coordinatore di Sportello**

Il personale addetto all'U.O. Riscossioni in possesso di conoscenze approfondite della Normativa in materia di Riscossione, Antiriciclaggio e Privacy, conoscenza approfondita delle piattaforme aziendali relative alla Riscossione, capacità relazionale, proattività ed iniziativa, nonché autonomia operativa, gestionale ed organizzativa, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

➤ **Coordinatore di Sportello 1**

Coordinatore di sportelli fino a 3 lavoratori stabilmente adibiti:

percorso da 3A 1L a 3A 3L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi

➤ **Coordinatore di Sportello 2**

Coordinatore di sportelli da 4 a 6 lavoratori stabilmente adibiti:

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi

➤ **Coordinatore di Sportello 3**

Coordinatore di sportelli superiori a 6 lavoratori stabilmente adibiti:

percorso da 3A 1L a QD 1

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi
- passaggio al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo ulteriori 36 mesi.

e) Cassiere Principale

Il personale addetto all'U.O. Riscossioni in possesso di buone conoscenze della Normativa in materia di Riscossione, Antiriciclaggio e Privacy, padronanza delle piattaforme aziendali relative alla Riscossione, capacità relazionale, proattività, iniziativa e capacità organizzativa, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

➤ **Cassiere Principale 1**

Addetto a sportelli da 4 a 6 lavoratori stabilmente adibiti:

percorso da 3A 1L a 3A 3L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi.

➤ **Cassiere Principale 2**

Addetto a sportelli con più di 6 lavoratori stabilmente adibiti:

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi

Chiarimento a verbale

Le Parti convengono di definire “*stabilmente adibiti*” i lavoratori addetti ad uno sportello aperto per almeno 121 giorni lavorativi in un anno.

f) Addetto Area Tecnico Aziendale – Geometra

Il personale addetto all'Area Tecnico Aziendale, iscritto al Collegio dei Geometri che svolge incarico di direzione dei lavori, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi

g) Addetto Area Tecnico Aziendale – Ingegnere

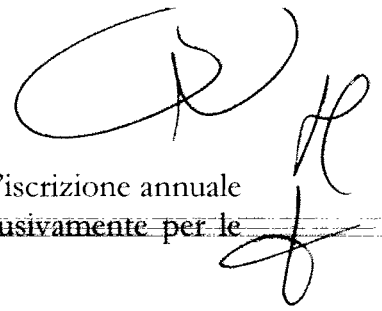
Il personale addetto all'Area Tecnico Aziendale, iscritto all'Albo degli Ingegneri ed in possesso dell'Abilitazione al Coordinamento della Sicurezza in cantieri mobili e temporanei ex D.lgs 81/08, che svolge attività di direzione dei lavori e di Coordinatore della Sicurezza in fase di esecuzione dei lavori viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

percorso da 3A 1L a QD1

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi
- passaggio al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo ulteriori 36 mesi.

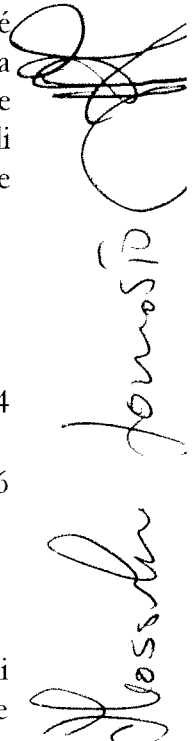
Chiarimento a verbale

L'Azienda manifesta la propria disponibilità a sostenere il costo dell'iscrizione annuale ~~agli Albi Professionali degli Architetti, Ingegneri e Geometri esclusivamente per le risorse inserite nei predetti Percorsi Professionali.~~



h) Addetto Area Tecnico Legale e Contenzioso Legale – Corporate

Il personale adetto all'Area Tecnico Legale e Contenzioso, in possesso di Laurea, che assicura la valutazione della giurisprudenza in relazione alle tematiche trattate, nonché un efficiente ed efficace supporto legale al vertice aziendale, presidia i rischi di natura patrimoniale, valutando il loro impatto e predisponendo, in raccordo con le altre Funzioni/Strutture Aziendali, proposte per il vertice, assiste gli Agenti Provinciali nella gestione del contenzioso aziendale offrendo le opportune e necessarie indicazioni e pareri, viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:



percorso da 3A 1L a 3A 4L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi
- passaggio al 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 36 mesi

i) Addetto Contenzioso Aziendale – Agenti della Riscossione

Il personale addetto all'U.O. Contenzioso degli Agenti Provinciali, in possesso di Laurea, che assicura la valutazione della giurisprudenza in relazione alle tematiche trattate, la costituzione in giudizio dell'Azienda, eventuali decisioni di impugnazione avverso ricorsi giudiziari, garantendo altresì il monitoraggio propedeutico al pagamento dei legali/professionisti esterni viene inserito nello specifico percorso di seguito indicato:

percorso da 3A 1L a 3A 3L

- passaggio al 2° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo 12 mesi
- passaggio al 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale dopo ulteriori 24 mesi.

Raccomandazione delle OO.SS

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di valutare l'istituzione di un'avvocatura interna qualora lo consenta la normativa vigente in materia, facendo ricorso, nelle more di un costituendo albo aziendale, all'utilizzo di personale interno per l'esercizio delle attività di rappresentanza ex art 41 D.lgs 112/99, nonché delle attività di assistenza tecnica di cui all'art 12 del D.lgs. 546/92.

Natura dell'istituto e comunicazione

I Percorsi Professionali sopra citati non configurano automatismi di carriera, bensì percorsi di crescita professionale. L'Azienda individuerà la risorsa da inserire nello specifico Percorso Professionale dando al lavoratore interessato formale comunicazione.

ART. 1b

Valutazione dei comportamenti

Ai fini del conseguimento di ciascun passaggio di livello, previsto dai suddetti Profili Professionali, è necessario che la risorsa interessata riceva, almeno nell'anno precedente, una valutazione delle prestazioni/comportamenti superiore alla media dell'Agente/ Funzione di appartenenza.

Qualora la risorsa, durante il periodo di inserimento nel percorso, consegua una valutazione inferiore alla suddetta media, il raggiungimento del previsto passaggio di livello subirà un differimento, adeguatamente motivato da parte dell'Azienda, di 12 mesi in 12 mesi, fino a quando non sarà conseguita dalla risorsa medesima la valutazione richiesta.

L'Azienda valuterà l'uscita della risorsa dal percorso avviato nel caso in cui - per un arco temporale di 36 mesi persista una valutazione inferiore alla media dell'Agente/Funzione di appartenenza o il dipendente riceva una valutazione non positiva.

ART. 1c

Incidenza assenze

Le assenze, a qualunque titolo considerate (fatta eccezione per le ferie), non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per la maturazione dell'eventuale avanzamento nel limite di 15 giorni quando il termine del passaggio di livello è fissato in 12 mesi, 30 giorni quando il termine del passaggio di livello è fissato in 24 mesi e 45 giorni quando il termine del passaggio di livello è fissato in 36 mesi. Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare il suddetto limite, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il completamento del percorso per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza.

ART. 1d

Provvedimenti ostativi

Durante il Percorso Professionale l'Azienda valuterà eventuali uscite dal Percorso, a seguito di provvedimenti disciplinari (non inferiori ad 1 giorno di sospensione) o assenze dal servizio per un periodo superiore a 150 giorni lavorativi (nell'arco dell'intero percorso), considerati anche per sommatoria.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione le patologie di rilevante gravità.

In caso di uscita per le suddette motivazioni, l'Azienda potrà valutare un eventuale reinserimento nel percorso.

ART. 1e

Passaggi di livello

I passaggi di livello previsti dai Percorsi Professionali, decorsi i tempi di maturazione, saranno riconosciuti alle risorse interessate in coincidenza con l'attuazione del piano meritocratico annuale e comunque non oltre i 6 mesi successivi alla maturazione medesima. Si precisa che la data di decorrenza dei passaggi di livello sarà sempre riferita alla data di inserimento nel Percorso Professionale, comunicata con specifica lettera al dipendente interessato.

ART. 1f

Incontri periodici

Su richiesta di una delle Parti sarà effettuato con cadenza semestrale un incontro avente ad oggetto un' informativa sullo stato d'avanzamento dei percorsi professionali avviati.

ART. 2

Ruoli Chiave

Con riferimento all'art. 82 del CCNL 9 aprile 2008 vengono individuati i seguenti Ruoli Chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle Agenzie della Riscossione che nelle Strutture di Corporate. Il Ruolo Chiave viene riconosciuto esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Per tutto quanto non espressamente riportato nel presente accordo si fa riferimento a quanto disciplinato sullo specifico istituto dal citato CCNL 9 aprile 2008.

Ruolo Chiave 1

Responsabili con specifici contenuti manageriali ed autonomia decisionale, in un contesto organizzativo articolato e caratterizzato da criticità operative ovvero dalla necessità di conseguire specifici risultati.

CORPORATE
Funzione/Unità Organizzativa
Responsabile Contabilità di Business
Responsabile Governance e Sistemi di Certificazione
Responsabile Relazioni Industriali
Responsabile Servizi Applicativi
Responsabile Servizi Infrastrutturali

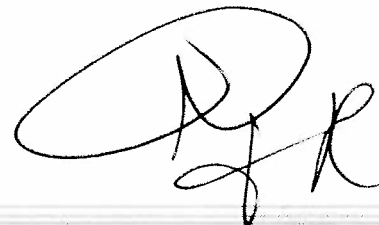
AGENTI DELLA RISCOSSIONE	
Struttura	Agente
Responsabile Struttura Ricezione, Anagrafe e Notifica	Avellino, Bologna, Caserta, Padova, Salerno, Venezia

Ruolo Chiave 2

Responsabili con significativi contenuti manageriali ed ampia autonomia decisionale, in un contesto organizzativo complesso e caratterizzato da criticità operative ovvero dalla necessità di conseguire specifici risultati gestionali.

CORPORATE
Funzione/Unità Organizzativa
Responsabile Servizio Processi Operativi
Responsabile Enti e Fiscalità

AGENTI DELLA RISCOSSIONE	
Struttura	Agente
Responsabile Agente della Riscossione	Benevento, Campobasso, Isernia, Rovigo
Vicario (se istituito)	Avellino, Bologna, Caserta, Padova, Salerno, Venezia
Responsabile Struttura Analisi e Procedure	Avellino, Bologna, Caserta, Napoli, Padova, Salerno, Venezia
Responsabile Struttura Incasso e Riversamenti	Avellino, Bologna, Caserta, Napoli, Padova, Salerno, Venezia
Responsabile Struttura Ricezione, Anagrafe e Notifica	Napoli

Ruolo Chiave 3

Responsabili con elevati contenuti manageriali ed elevata autonomia decisionale, in un contesto organizzativo complesso e caratterizzato da criticità operative ovvero dalla necessità di conseguire specifici risultati gestionali.

CORPORATE	
Funzione/Unità Organizzativa	
Responsabile Affari Generali e Societari	
Responsabile Amministrazione e Finanze	
Responsabile Approvvigionamenti e Contratti	
Responsabile Internal Auditing	
Responsabile IT	
Responsabile Legale e Contenzioso	
Responsabile Logistica e Sicurezza sul Lavoro	
Responsabile Pianificazione e Controllo	
Responsabile Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	
Coadiutore Amministrazione e Finanza	
Coadiutore Direzione Operativa	
Coadiutore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	
Coadiutore Sistemi IT	


Glossario Jansif

AGENTI DELLA RISCOSSIONE	
Struttura	Agente
Responsabile Agente della Riscossione	Avellino, Bologna, Caserta, Napoli, Padova, Salerno, Venezia,
Vicario	Napoli

ART. 2 a

Indennità di Ruolo Chiave

Il Ruolo Chiave prevede la corresponsione di un'indennità pari ad un importo lordo annuo come di seguito specificato:

Ruolo Chiave 1	euro 4.000,00
Ruolo Chiave 2	euro 6.000,00
Ruolo Chiave 3	euro 9.000,00

Le indennità di cui sopra sostituiscono eventuali indennità di Ruolo Chiave già ~~percepita in funzione di precedenti intese.~~

ART. 3

Riorganizzazione aziendale

In caso di rilevanti riorganizzazioni aziendali, le Parti rivedranno esclusivamente i Profili Professionali e le posizioni dei Ruoli Chiave interessate dalla riorganizzazione medesima.

ART. 4

Premio di Carriera.

Ai dipendenti inquadrati nella 2^a Area Professionale (1^o, 2^o e 3^o livello retributivo), nonché nel 1^o e 2^o livello retributivo della 3^a Area Professionale, che maturino 22 anni di servizio, l'Azienda riconosce *una tantum*, a titolo di Premio di Carriera, il passaggio al livello successivo.

Tale previsione si realizza a condizione che i dipendenti non abbiano conseguito negli ultimi 3 anni, a qualsiasi titolo, un passaggio di livello.

Qualora i dipendenti in parola non abbiano ricevuto negli ultimi 3 anni una valutazione dei comportamenti (negli AdR di recente acquisizione dove non sussistono 3 anni di valutazioni effettuate si utilizzeranno quelle presenti) il cui giudizio di sintesi sia almeno "positivo" (o altro giudizio equivalente in funzione del sistema di valutazione adottato), il riconoscimento del Premio sarà ritardato di tanti anni quanti sono quelli in cui detta valutazione non è stata raggiunta.

Resta inteso che, nel caso in cui il dipendente sia destinatario di un assegno sostitutivo dell'automatismo di carriera ex art 119 del CCNL del 12 luglio 1995, il predetto passaggio di livello non assorbe il relativo importo che sarà mantenuto a titolo di assegno *ad personam*, assorbibile in caso di successivi avanzamenti.

Qualora il lavoratore destinatario del predetto *assegno sostitutivo dell'automatismo di carriera* consegua per merito un avanzamento di grado, nei 3 anni precedenti al riconoscimento del premio in argomento, analogamente a quanto previsto al punto che precede, il predetto passaggio non assorbe il relativo importo che sarà mantenuto a titolo di assegno *ad personam*, assorbibile in caso di successivi avanzamenti.

Ai dipendenti che al compimento del 22^o anno di servizio siano inquadrati nella 3^a Area Professionale 3^o livello retributivo, ferme restando le condizioni di cui sopra, verrà riconosciuto un assegno *ad personam* di importo pari alla differenza economica prevista dall'inquadramento posseduto e quello a 3^a Area Professionale 4^o livello retributivo.

Il Premio di Carriera avrà decorrenza 1^o dicembre 2010 per coloro che al 30 novembre 2010 abbiano compiuto almeno 22 anni di servizio. Per coloro che matureranno il 22^o anno di servizio successivamente a tale data, il suddetto premio avrà decorrenza a partire dal mese successivo a quello di maturazione.

Le Parti convengono infine che il Premio di Carriera viene riconosciuto esclusivamente al Personale in servizio alla data del 31 dicembre 2010, appartenenti agli ambiti provinciali attualmente gestiti.

ART. 5

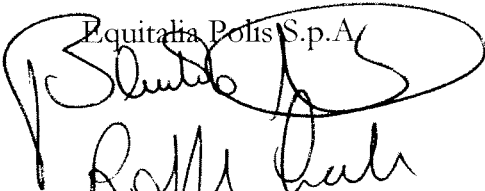
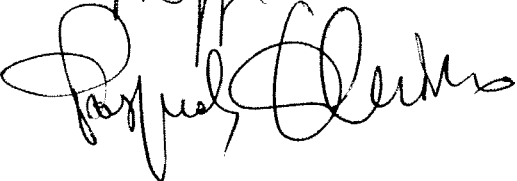
Decorrenza

Le Parti concordano che le disposizioni di cui al presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 4, troveranno applicazione entro 120 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo medesimo.

Si conviene infine che l'applicazione del presente accordo è condizionata all'approvazione dell'Assemblea delle lavoratrici/lavoratori ed al preventivo nullaosta del Consiglio di Amministrazione, nonché alle direttive della Capogruppo, emanate in conformità delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che eventuali previsioni migliorative introdotte da futuri rinnovi del CCNL, rispetto alle disposizioni contenute nel presente accordo, formeranno oggetto di specifico confronto.

Equitalia Polis S.p.A.

Roberto Rossi


FALCRI
