

Guida semplificata al rapporto di lavoro nelle Agenzie Fiscali





a cura di

USB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

Via dell'Aeroporto 129 - 00175 Roma
06762821

pubblicoimpiego.usb.it
agenziefiscali@usb.it



Sommario

- 7 Scegliere se aderire o no alla previdenza complementare

- 8 Il rapporto di lavoro nelle Agenzie Fiscali**
- 9 Periodo di prova
- 9 Orario di lavoro e pausa pranzo
- 10 La banca delle ore
- 10 Lavoro straordinario
- 10 Ferie e Recupero Festività Soppresse
- 11 Permessi orari a recupero
- 11 Permessi Retribuiti
- 12 Congedi per donne vittime di violenza
- 12 Permessi L. 104/1992
- 12 Congedi dei genitori
- 13 Lavoro agile
- 14 Lavoro da remoto
- 14 Diritto allo studio
- 15 Diritti sindacali
- 15 Retribuzione
- 16 Il buono pasto
- 16 I differenziali stipendiali
- 16 Il Fondo Risorse Decentrate (FRD)

- 18 Adesione al sindacato**
- 19 La proposta sindacale dell'USB
- 20 Copertura assicurativa della responsabilità civile

Guida semplificata al rapporto di lavoro nelle Agenzie Fiscali

Con questo documento vogliamo fornire un agevole strumento di lettura delle principali norme che regolano il rapporto di lavoro nelle Agenzie Fiscali derivanti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 9 maggio 2022 - Comparto Funzioni Centrali (CCNL 2019-2021).

Scegliere se aderire o no alla previdenza complementare

A seguito dell'accordo del 16/09/2021 tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali istitutrici del fondo nazionale di previdenza complementare Perseo-Sirio, **per gli assunti dal 01/01/2019** è stato introdotto l'**istituto del silenzio assenso** per l'**adesione ai fondi di previdenza complementare di natura negoziale**.

Se non si vuole che in modo automatico, attraverso la norma del silenzio assenso, il proprio TFR (Trattamento di fine rapporto) sia attribuito al Fondo Perseo-Sirio, si deve compilare il modulo con cui dichiarare la scelta di mantenere il TFR nella propria Amministrazione (puoi chiederlo al delegato USB PI presente sul tuo posto di lavoro o accedere direttamente a tutto il materiale disponibile sul sito pubblicoimpiego.usb.it).

USB P.I. è impegnata da anni in una forte campagna in difesa della previdenza pubblica e contro la trappola dei fondi pensione, per questo non ha mai sottoscritto accordi per l'istituzione dei fondi negoziali di previdenza complementare.

I motivi di contrarietà sono molti, si segnalano i più rilevanti:

- la contribuzione è certa, i rendimenti incerti
- i costi di gestione superano i vantaggi fiscali
- i fondi non offrono alcuna difesa contro l'inflazione, a differenza del TFR
- alto rischio di speculazioni e sfruttamento di lavoratori in altri paesi del mondo

Con l'inaccettabile meccanismo del silenzio assenso si tenta d'implementare in modo coatto le scarse adesioni all'attuale fondo, frutto della fusione nel 2014 dei fondi Perseo e Sirio, nati indipendenti e mai decollati, nonostante la campagna di propaganda delle organizzazioni sindacali che ne hanno promosso la costituzione e che siedono nei consigli di amministrazione.

Il rapporto di lavoro nelle Agenzie Fiscali

In questa sezione è riportata una sintesi dei principali istituti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Periodo di prova

(Art. 19 del CCNL 2019-2021)

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- a) due mesi per il personale inquadrato nell'Area degli Operatori
- b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari
- c) sei mesi per il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, aspettativa e negli altri casi previsti dalla legge e dal CCNL.

Il dipendente che abbia già superato il periodo di prova in medesimo o corrispondente profilo in altra Pubblica Amministrazione, anche di diverso Comparto, può richiedere l'esonero dal periodo di prova presso l'agenzia di assegnazione. Qualora si eserciti questo diritto, è preclusa la conservazione del posto di lavoro nell'amministrazione di provenienza e si può essere soggetti all'obbligo del preavviso.

Orario di lavoro e pausa pranzo

(art. 17 e art. 26 del CCNL 2016/2018 - art. 22 del CCNL 2019/2021)

L'orario contrattuale è di 36 ore settimanali e deve essere articolato su 5/6 o 7 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì (sabato e domenica se turnisti) in base ai c.d. profili orari istituiti presso l'ente di appartenenza e con la possibilità di anticipare/posticipare sia l'ingresso che l'uscita in flessibilità da recuperare successivamente.

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, si ha diritto a beneficiare della pausa pranzo, la cui durata è in genere di almeno 30 minuti, (assegnazione del Buono Pasto) che si somma all'orario giornaliero.

Al fine di avere riconosciuta la giornata lavorativa, ogni dipendente è tenuto ad effettuare la prestazione per una durata temporale non inferiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero previsto.

La banca delle ore

(art. 27 del CCNL 2016/2018)

Può essere istituita presso il proprio ente di appartenenza e consiste in un “contenitore” all’interno del quale il personale interessato può decidere di far confluire eventuali ore di lavoro eccedenti, debitamente e preventivamente autorizzate.

La fruizione di questo monte ore deve avvenire a domanda del dipendente entro l’anno successivo a quello di maturazione. Le ore possono essere utilizzate sia come assenza oraria che come giornate intere fruibili anche consecutivamente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ore contenute nella Banca delle ore, in caso di fondi disponibili dell’Amministrazione, possono essere remunerate.

Lavoro straordinario

(art. 25 del CCNL 2016/2018)

Il dipendente può essere autorizzato a svolgere lavoro straordinario nel limite massimo annuo di 200 ore. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori.

Le prestazioni eccedenti autorizzate possono dar luogo alla corresponsione del trattamento economico (straordinario) oppure a riposi compensativi da fruire nel termine di quattro mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Ferie e Recupero Festività Soppresse

(Art. 23 del CCNL 2019-2021)

Ogni anno si ha diritto a **28 giorni di ferie retribuite (32 se turnista)**. A questa regola fanno eccezione i **dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione**, la cui durata iniziale delle ferie è fissata in **26 giorni (o 30 nel caso dei turnisti)** all’anno per i primi tre anni.

A tutti i dipendenti sono inoltre riconosciuti 4 giorni di riposo, le cc.dd. **Ex festività o festività soppresse**, da fruire obbligatoriamente nell’anno solare di maturazione, ai sensi ed alle condizioni previste dalla L. 937/77.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio effettivamente prestato.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili e non possono essere fruite ad ore.

Permessi orari a recupero

(art. 36 del CCNL 2016/2018)

Ogni dipendente può utilizzare i permessi orari per assentarsi temporaneamente dal lavoro. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo e, in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Permessi Retribuiti

(Art. 24 e seguenti del CCNL 2019-2021)

Il lavoratore può usufruire dei seguenti permessi retribuiti:

- **18 ore di Permessi per particolari motivi personali o familiari**, a domanda senza l'obbligo di fornire giustificazioni o documentazione. Possono essere fruiti in giornate intere (anche se fruiti in una giornata lavorativa da 9 ore, convenzionalmente l'incidenza dell'assenza è pari a 6 ore quindi 18 ore di permessi corrispondono sempre a 3 giornate complessive) o in ore.
- **18 ore di Permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**, fruibili su base sia giornaliera che oraria. Se fruiti a giornate, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico (ossia prevedono una decurtazione economica). L'assenza per questi permessi deve essere giustificata mediante la presentazione dell'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, rilasciata dalla struttura medica.

Inoltre, sono previsti permessi per i seguenti eventi:

- a) **partecipazione a concorsi o ad esami**, ivi comprese le selezioni per le progressioni tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: per un totale di 8 giorni all'anno.
- b) **matrimonio**: il dipendente ha diritto a 15 giorni consecutivi di permesso, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- c) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge n. 76/2016: 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

I permessi appena descritti non riducono le ferie e sono validi agli effetti dell'anzianità di servizio.

Congedi per donne vittime di violenza

(Art. 27 del CCNL 2019-2021)

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Permessi L. 104/1992

Il dipendente con disabilità grave (art. 3 comma 3 L.104/1992) può beneficiare di **3 giorni di permesso mensile**, anche frazionabili in ore.

Il dipendente che assiste il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, i parenti e gli affini con disabilità grave (art. 3 comma 3 L.104/1992) può beneficiare di **3 giorni di permesso mensile**, anche frazionabili in ore.

Congedi dei genitori

(art. 28 del CCNL 2019/2021 - D. lgs. n. 151/2001)

Al personale si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. 151/2001. In particolare, l'art. 42 bis prevede che il genitore con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o

regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retribuita.

Il congedo parentale spetta ai genitori che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia del minore per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi (secondo un'articolata disciplina di suddivisione), che possono arrivare ad undici in determinati casi.

Oltre al congedo per maternità o di paternità e fino al terzo anno di vita del bambino, in caso di malattia del figlio, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno (90 totali), computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza interamente retribuita.

Lavoro agile

(da art. 36 ad art. 40 del CCNL 2019/2021)

Il lavoro agile, detto anche *smart working*, è una delle possibilità di effettuazione della prestazione lavorativa, declinata dal Titolo V del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021.

Ogni Amministrazione definisce le modalità attuative del lavoro agile mediante il confronto, a livello nazionale, con le Organizzazioni Sindacali.

Compatibilmente con le disposizioni di cui sopra, il dipendente può presentare domanda di adesione allo *smart working* e successivamente procedere alla sottoscrizione di un accordo individuale con il Dirigente della propria struttura organizzativa. L'accordo individuale, ai sensi dell'art. 38 del CCNL Funzioni Centrali, deve contenere:

- durata dell'accordo
- modalità di svolgimento dell'attività lavorativa
- modalità di recesso
- indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche per assicurare la disconnessione
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile ricevute dall'amministrazione

Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dal contratto collettivo o dalle norme di legge.

Attualmente non è però previsto il riconoscimento del buono pasto per le giornate di lavoro agile né un rimborso spese, entrambe battaglie sindacali che continuiamo a portare avanti.

Lavoro da remoto

(Art. 41 del CCNL 2019-2021)

A differenza del lavoro agile il lavoro da remoto si caratterizza per:

- l'individuazione di una postazione fissa
- il rispetto dell'orario di lavoro
- il riconoscimento degli istituti previsti per il lavoro in presenza

Il lavoro da remoto può essere svolto nelle seguenti forme:

- a) Telelavoro domiciliare
- b) Altre forme come co-working o lavoro decentrato da centri satellite

Diritto allo studio

(Art. 46 del CCNL 2016-2018)

Sono previste 150 ore annuali per seguire corsi di laurea, master, ecc. dove sia richiesta la frequenza delle lezioni o l'accesso a biblioteche che abbiano particolari orari coincidenti con l'orario di lavoro.

Per fruire di queste ore, il lavoratore deve presentare apposita istanza documentata e i destinatari non possono superare il 3% del personale in servizio nell'amministrazione.

Inoltre, i dipendenti ammessi ad un dottorato o titolari di borsa di studio possono essere collocati in aspettativa senza assegni per tutta la durata del corso.

Diritti sindacali

(Art.10 CCNL 2019-2021)

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per 12 ore retribuite all'anno.

Il lavoratore ha il solo obbligo di comunicare la partecipazione e la durata (giornaliera o ad ore) all'Amministrazione. Il diritto di assemblea è insindacabile e non è soggetto ad alcuna limitazione. La fruizione delle ore di assemblea è compatibile con lo smart working.

All'interno dei posti di lavoro **l'attività sindacale è libera**. È quindi consentita l'attività di propaganda sindacale e la promozione delle attività e delle iniziative del sindacato.

Il lavoratore ha **diritto ad essere assistito da un rappresentante sindacale** nei suoi rapporti con l'Amministrazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità. Non possono essere sollevate obiezioni o posti ostacoli a questo diritto.

Retribuzione

(da art. 44 ad art. 48 del CCNL 2019/2021)

Il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 ha modificato radicalmente la struttura della retribuzione.

Mentre in precedenza la retribuzione era legata all'Area e alla posizione economica di appartenenza, con il nuovo contratto s'introduce una retribuzione tabellare unica di area, corrispondente al livello d'ingresso, nella quale confluisce anche una parte dell'indennità di amministrazione che diventa anch'essa di area.

Il buono pasto

(artt. 4 e 5 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996)

Dopo 6 ore di lavoro giornaliero si ha diritto al buono pasto il cui valore è di € 7,00.

I differenziali stipendiali

(art. 14 del CCNL 2019/2021)

In sostituzione delle precedenti posizioni economiche vengono introdotti i “differenziali stipendiali”, corrispondenti a scatti economici, di importo fisso e differenziato per area, che si ottengono attraverso selezioni interne alle quali può partecipare chi ha maturato almeno tre anni di anzianità nel precedente differenziale, anzianità che i contratti integrativi di ente possono abbassare a due anni o elevare a quattro. In ogni selezione può essere assegnato un solo differenziale stipendiale che viene attribuito, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (vale almeno il 40% del punteggio complessivo); 2) esperienza professionale maturata (vale fino al 40%); 3) ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Il Fondo Risorse Decentrate

(artt. 49 e 50 del CCNL 2019/2021)

Oltre alla retribuzione suddivisa in tredici mensilità, viene distribuito il Fondo Risorse Decentrate (FRD) alimentato da risorse fisse (tra cui quota parte dei rinnovi contrattuali e altre voci derivanti da specifiche norme di legge) e da risorse variabili (tra cui vari risparmi di spesa e quote del trattamento economico del personale cessato).

Il salario accessorio viene distribuito con cadenza annuale al personale anche se la competenza del pagamento ha, in molti casi, uno sfasamento di uno o due anni. Ciò significa che un lavoratore appena assunto può aspettare anche 2 o 3 anni prima di percepire realmente il salario accessorio.

La distribuzione del FRD ad ogni dipendente è suddivisa in 3 componenti:

- performance organizzativa legata alla realizzazione degli obiettivi istituzionali individuati dalla convenzione annuale
- performance individuale legata alla valutazione individuale del lavoratore conseguita a seconda del sistema di valutazione adottato dalla propria Agenzia
- contrattazione integrativa decentrata (sede RSU)

Con il budget complessivo del FRD vengono inoltre finanziati istituti contrattuali quali turni e reperibilità, indennità di specifiche responsabilità, le procedure per l’acquisizione dei differenziali stipendiali e le posizioni organizzative.

Adesione al sindacato

L'iscrizione ad un'organizzazione sindacale, oggi più che mai, deve essere frutto di una scelta libera, consapevole, solidaristica e non soggetta a pressioni individualiste e meramente utilitaristiche.

La proposta sindacale dell'USB

USB (Unione Sindacale di Base) è un sindacato indipendente, confederale, presente in tutti i settori del mondo del lavoro pubblico e privato, impegnato nelle battaglie ambientali, nella lotta per i diritti alla casa, al reddito, all'integrazione. Il nostro progetto ha l'obiettivo di ricostruire una "casa comune" per tutti i lavoratori di questo paese, da decenni sottoposti ad un arretramento in termini di dignità, diritti e salario anche a causa delle politiche concertative di altre organizzazioni sindacali. Uno degli strumenti fondamentali per conseguire questi obiettivi è costituito, infatti, da una contrattazione, nazionale e decentrata, che abbia sempre come presupposto il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita per milioni di lavoratori e non si limitati alla riduzione del danno.

USB è stata costituita nel 2010 dall'unione di RdB, SDL e altre realtà del sindacalismo di base. Aderisce alla Federazione Sindacale Mondiale (WFTU) che conta 92 milioni di iscritti in tutto il mondo. Questa collocazione internazionale è una scelta di campo a fianco dei popoli sfruttati, colonizzati e spesso costretti ad emigrare, e si può sintetizzare intorno al concetto di solidarietà, che è un principio che caratterizza tutta la nostra azione sindacale.

Abbiamo sempre cercato di guardare all'insieme dei lavoratori partendo dai bisogni di chi è maggiormente in sofferenza, cercando di organizzare le lavoratrici e i lavoratori dei settori dove lo sfruttamento è più evidente, come nel lavoro agricolo oppure nella logistica, che contano una massiccia presenza di lavoratori immigrati.

Siamo convinti che la nostra confederalità, il volere organizzare tutto il mondo del lavoro, oggi rafforzi anche il nostro intervento storico, quello nel pubblico impiego. Ed è proprio in tale ambito che USB ha cercato di arginare la progressiva perdita di diritti dovuta alle politiche di odio sociale verso i lavoratori pubblici, che hanno trovato in Renato Brunetta il più strenuo sostenitore, ma che in definitiva hanno riguardato tutte le parti politiche che si sono succedute alla guida del Dipartimento della Funzione Pubblica negli ultimi quindici anni. A questa difesa abbiamo accompagnato e continuiamo ad accompagnare la consapevolezza della dignità e della funzione del lavoratore pubblico, l'idea che il suo lavoro serva alla collettività, al bene comune nonché alla realizzazione degli obiettivi di solidarietà sociale sanciti dalla Costituzione.

USB è presente con strutture organizzate a livello centrale nelle Agenzie Fiscali, ha una rete di delegati sui posti di lavoro ubicati sul territorio nazionale che lavorano a contatto anche con gli eletti RSU nelle liste USB Pubblico Impiego.

Siamo consapevoli dell'importanza di costruire l'unità dei lavoratori e su questo ci impegniamo quotidianamente, partendo dai posti di lavoro; un'unità costruita dal basso, su obiettivi condivisi, mentre l'unità degli apparati sindacali, delle sigle pronte a unirsi e a dividersi a seconda della convenienza, quella non ci interessa.

Continuare a crescere con nuove adesioni e con rinnovati successi alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori (RSU), ma soprattutto con l'impegno diretto delle lavoratrici e dei lavoratori che non intendano delegare ad altri il loro futuro e che diventino protagonisti all'interno del posto di lavoro, è necessario per ottenere concreti risultati, perché il sindacato è di tutti e tutte.

Copertura assicurativa della responsabilità civile

USB si batte da sempre perché siano le amministrazioni a fornire ai propri dipendenti una copertura assicurativa per rischi professionali. Anche nella contrattazione per il rinnovo del CCNL 2019-2021 il sindacato di base ha proposto di prevedere un'assicurazione per tutto il personale, mentre è stata introdotta all'art. 34 del CCNL solo per alcune figure di funzionari e per le elevate professionalità.

Nell'attesa di ottenere l'estensione dell'assicurazione prevista dal contratto a tutto il personale, USB Pubblico Impiego ha attivato una convenzione assicurativa nazionale gratuita che fornisce tutela legale (civile-penale) a tutti gli iscritti USB, compresi ovviamente i dipendenti delle Agenzie Fiscali.

La convenzione prevede, per gli scritti, non dirigenti, la copertura per tutti gli eventi addebitabili fino alla Colpa Grave (compresa), per i quali l'assicurato sia stato dichiarato in tutto o in parte responsabile, con sentenza della Corte dei Conti passata in giudicato, verificatasi durante lo svolgimento delle sue funzioni istituzionali.

Il massimale è di 1.000.000 di euro per sinistro e annualità assicurativa.

Per entrare in contatto con USB, per aderire al nostro sindacato e per confrontarti con i nostri delegati puoi consultare il sito web agenziefiscali.usb.it. Troverai mail e contatti telefonici di tutte le strutture USB a cui fare riferimento.

Progetto grafico: Andrea Vendetti

Carattere tipografico: DIC Sans, Luciano Perondi, CAST 2004-2014

Finito di stampare a Ottobre 2023 presso Tipolitografia 5M Srl

