

Roma, 16 settembre 2010

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

Tra

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

con l'adesione dell'USPI – Unione Stampa Periodica Italiana

e

FISTEL-CISL

SLC-CGIL

UILCOM-UIL

si è convenuto il presente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL della Comunicazione, dell'Informatica e dei Servizi Innovativi scaduto il 30 giugno 2009.

Art. ... Relazioni Industriali/ Decorrenza e durata

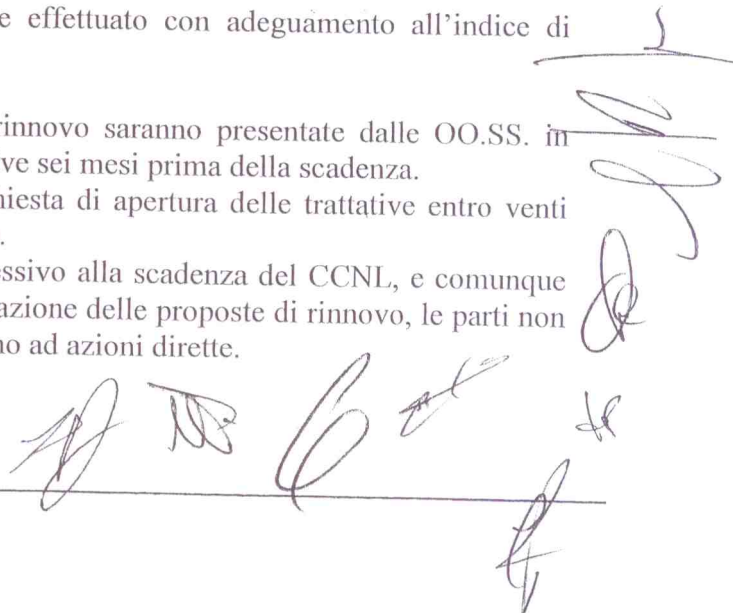
Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.07.2009 e scadrà alla data del 30.06.2012.

Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato con adeguamento all'indice di inflazione individuato dalle parti.

La disdetta del contratto e la richiesta per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni del ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontrano per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Art. ... Premio di risultato

Le Parti concordano la seguente disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici per le aziende applicanti il vigente CCNL.

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare attenzione alle specificità tipiche dei comparti industriali rappresentati.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. il delegato di impresa, e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Le Aziende sono assistite e/o rappresentate dalle API territorialmente competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è esclusivamente l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

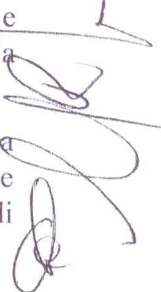

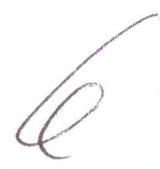
Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale le Parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'impresa.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati; le Parti dovranno altresì dare applicazione a quanto stabilito in materia della normativa vigente.

Le Parti stipulanti convengono sulla individuazione, a mero titolo esemplificativo, di una serie di indicatori che sono stati considerati significativi per le realtà rappresentate. Tale elencazione ha esclusivamente valore indicativo e non esaustivo dei possibili indicatori di produttività, di qualità, di redditività e di andamento economico dell'impresa.

Indicatori esemplificativi:

- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili individuali



- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili collettive
- Volume prodotto
- Volume spedito
- Fatturato caratteristico
- Fatturato caratteristico pro capite
- Fatturato caratteristico per ora lavorata
- Margine di contribuzione industriale
- Margine di contribuzione industriale pro capite
- Margine di contribuzione industriale per ora lavorata
- Valore aggiunto
- Valore aggiunto pro capite
- Valore aggiunto per ora lavorata
- Margine operativo lordo
- Quantità ore lavorate
- Riduzione degli scarti di produzione e dei costi di rilavorazione
- Reclami clienti, resi clienti
- Prodotto conforme su fatturato
- Utilizzo degli impianti
- Rapporto tempi realizzati e tempi previsti
- Consumi energetici
- Rapporto manodopera diretta/indiretta

Qualora l'obiettivo definito consista in un miglioramento rispetto ad una precedente situazione, le Parti dovranno definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare. A tal fine le Parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di tre, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le Parti, al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e il grado di reale miglioramento dello stato dell'impresa, auspicano che le Parti Aziendali individuino una pluralità di indicatori preferibilmente di diversa natura.

In ogni caso il premio dovrà essere rapportato ai diversi livelli di professionalità.

Nell'Accordo aziendale che definisce il Premio di Risultato dovranno essere concordati forme ed altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati, e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

In relazione a quanto sopra esposto il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Nell'Accordo del premio di risultato le Parti valuteranno le modalità e le condizioni attraverso le quali poter riconoscere il premio ai lavoratori interinali.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e/o fiscale previsto dalla normativa di legge.

L'Accordo del premio avrà durata triennale; la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo e nel rispetto del principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali.

La richiesta di rinnovo dell'Accordo dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo.

Una volta iniziata la procedura negoziale, verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie di discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione. Le parti all'atto della istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione fermo restando che da tale operazione non devono derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Al fine di ridurre l'eventuale assenteismo anomalo, le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di 2° livello potrà essere rapportata all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e delle ristrutturazioni e lasciando alla volontà delle Parti Aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la definizione del premio di risultato possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, alla tutela dei livelli occupazionali aziendali anziché alla distribuzione di benefici economici.

Nell'Allegato 2 viene riportata una nota illustrativa sul Premio di Risultato redatta congiuntamente dalle Organizzazioni stipulanti.

Norma transitoria

Le parti convengono di costituire un'apposita commissione che definisca modelli di premio di risultato utilizzabili dalle piccole e piccolissime aziende che intendano procedere all'introduzione del premio di risultato all'interno dell'azienda.

La commissione terminerà i propri lavori entro la data del 31 dicembre 2011.

Aggiungere il seguente periodo:

Indennità sostitutiva del premio di risultato

Nelle aziende che non hanno in atto la contrattazione aziendale per l'istituzione di un premio di risultato secondo quanto previsto dai precedenti commi, al fine di consentire l'erogazione di un importo a tale titolo, collegato all'efficienza organizzativa e produttiva dell'azienda, anche alla luce della vigente legislazione previdenziale e fiscale in materia, si conviene di istituire un'indennità sostitutiva del premio di risultato, a contenuto variabile.

L'importo massimo dell'indennità sostitutiva del premio di risultato viene fissato in Euro 250,00, su base annua.

Le modalità di maturazione della suddetta indennità ed i criteri legati alla variabilità della stessa verranno definite dalle Parti, con apposita Commissione, entro e non oltre la data del 31 marzo 2011.

Art. ... Elemento di garanzia retributiva

Nelle aziende che non abbiano in atto la contrattazione aziendale per la definizione di un premio di risultato e non siano in atto accordi collettivi aventi contenuto economico, fatta eccezione per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del premio di risultato, a decorrere dal 01/01/2011 ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione, siano essi a titolo collettivo o individuale, verrà corrisposto un elemento di garanzia secondo la seguente disciplina.

L'importo dell'elemento di garanzia viene fissato in Euro 150,00, su base annua, ovvero in una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di un trattamento economico aggiuntivo a quello stabilito dal CCNL.

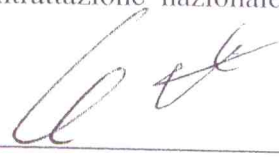
Il suddetto elemento retributivo è stato definito in senso omnicomprensivo, tenendo conto al momento della quantificazione di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere. Tale elemento è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della data di corresponsione verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

La corresponsione del suddetto elemento retributivo avverrà con la retribuzione del mese di febbraio di ogni singolo anno e dovrà essere considerata di competenza dell'anno in cui avviene il pagamento.

Art. ... Apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale

Le Parti recepiscono quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010 in tema di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale ex art. 49, comma 5 *ter*, D. Lgs. n. 276/2003, nonché dalle relative e successive intese applicative, e di seguito definiscono quanto espressamente demandato alla contrattazione nazionale di categoria.



In tema di durata, intesa sia come durata del contratto che come monte ore annuo di formazione, si richiama quanto già previsto dall'art. 28 del presente CCNL in tema di apprendistato professionalizzante.

Le Parti convengono che la formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine.

In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.

Le Parti concordano nel definire la capacità formativa dell'azienda come la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor/referente con formazione e conoscenze adeguate, che sia di costante riferimento per l'apprendista.

Norma transitoria

Fermo restando che per tutto quanto non espressamente definito si richiama la disciplina prevista dall'art. 28 del presente CCNL e dalle intese sottoscritte a livello interconfederale, le parti si impegnano ad armonizzare la normativa contrattuale di cui al suddetto art. 28 del presente CCNL con quanto qui convenuto entro la data del 31 dicembre 2011, **anche al fine di poter individuare, attraverso il concorso del FAPI, gli interventi di finanziamento a sostegno delle azioni formative previste dalla presente disciplina.**

Omissis

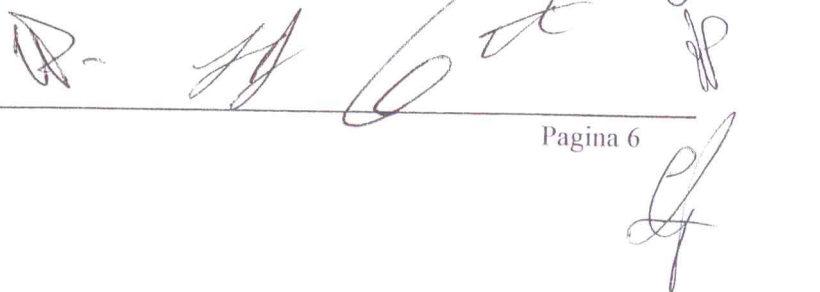
Malattia – Apprendisti settore grafico-editoriale informatico-servizi innovativi

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 12 aprile 2006, il trattamento economico in caso di malattia dovuto all'apprendista da parte dell'azienda viene elevato al 70% dall'1-1-2011, all'80% dall'1-1-2012, al 90% dal 1-1-2013.

A decorrere dall'1-7-2013 il suddetto trattamento verrà elevato al 100%.

Art. ... Welfare e bilateralità

In tema di bilateralità e in riferimento alla eventualità di istituire una forma di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dei comparti disciplinati dal presente CCNL, data la complessità della materia e la conseguente necessità di accurati approfondimenti, si conviene di costituire una apposita commissione che individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi entro il 31 dicembre 2011, tenuto conto anche degli accordi in materia che potranno intervenire a livello interconfederale.



Art. ... Orario di lavoro

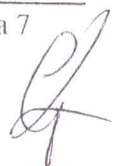
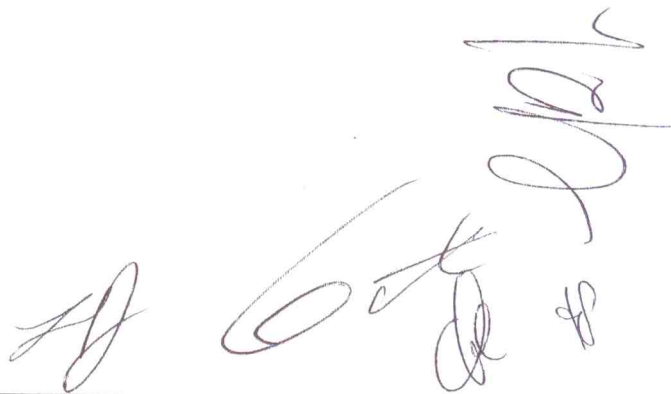
Omissis

Procedure di verifica

Al punto 14 sostituire 80 ore a 60 ore.

Art. ... Previdenza complementare

In via paritetica, il contributo a FONDAPI viene elevato, con decorrenza dall'01.01.2011, dall'1% all'1,2%.



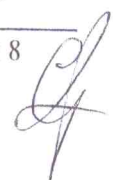
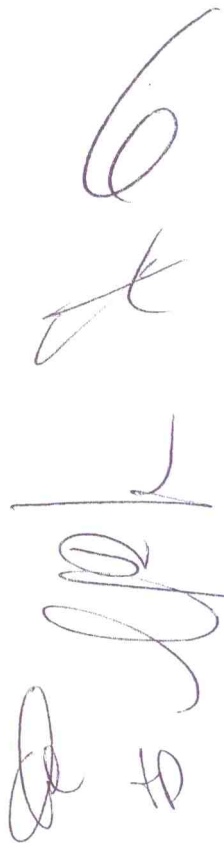
Art.....— Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di **riferimento su base annua** e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre qualora il ritardo si verifichi per più di tre volte nel corso dell'anno, e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni complessivamente considerati, l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

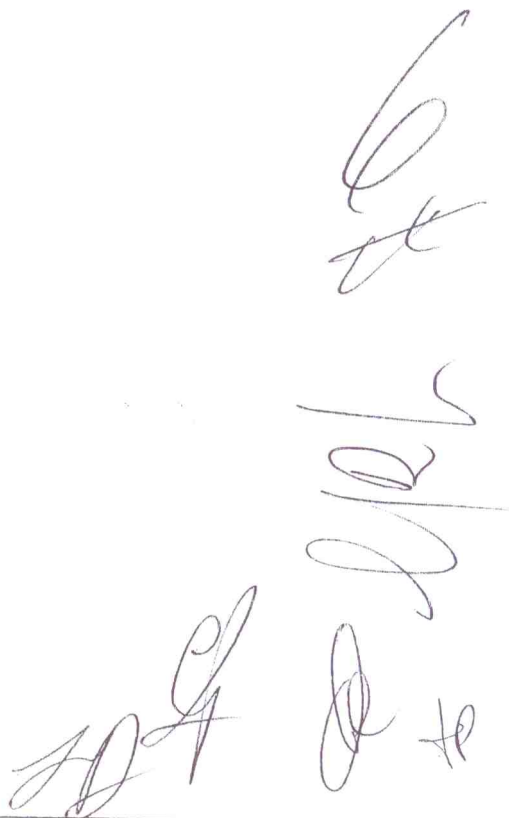
In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.



Art. ... Commissione di studio per il settore informatico

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione di studio che dovrà procedere all'analisi delle innovazioni tecnologiche che hanno ricadute sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'occupazione del settore interessato, che dovrà concludere i propri lavori entro la data del 31 dicembre 2011.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano, fino al rinnovo della successiva scadenza contrattuale, a non concludere né a sottoscrivere con altre parti datoriali contratti collettivi di lavoro aventi medesimo oggetto.

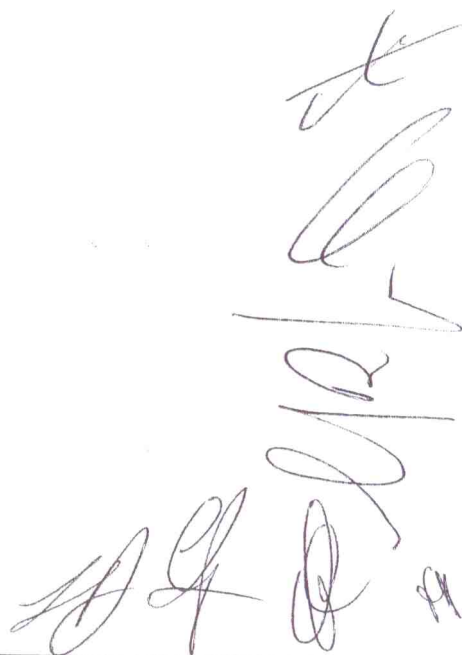


Art.... — Ambiente di lavoro

... omissis...

Nota a verbale

Le Parti procederanno entro la data del 31 dicembre 2011 all'armonizzazione della suddetta disciplina con le modifiche intervenute con il D. Lgs. n. 81/2008 ed il D. Lgs. 106/2009 e con le intese intercorse a livello interconfederale.



Art. 106 — Aumenti contrattuali

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
Livelli	Parametri	01.09.10	01.05.11	01.02.12	Totale
Q	248	47,69	52,45	63,59	163,73
1	247	47,50	52,24	63,33	163,37
2	209	40,19	44,20	53,59	137,98
3	195	37,50	41,24	50,00	128,74
4	182	35,00	38,49	46,67	120,16
5	169	32,50	35,75	43,33	111,58
6	156	30,00	33,00	40,00	103,00
7	133	25,58	28,13	34,10	87,81
8	125	24,04	26,44	32,05	82,53
9	114	21,92	24,11	29,23	75,26
10	100	19,23	21,15	25,64	66,02
Settore Cartario-Cartotecnico					
Livelli	Parametri	01.09.10	01.05.11	01.02.12	Totale Euro
Q	250	49,02	53,90	65,36	168,28
AS	249	48,82	53,68	65,10	167,60
A	212	41,57	45,71	55,42	142,70
B1	188	36,86	40,53	49,15	126,54
B2/S	182	35,69	39,24	47,59	122,52
B2	174	34,11	37,51	45,49	117,11
CI/S	161	31,57	34,71	42,09	108,37
C1	153	30,00	33,00	40,00	103,00
C2	139	27,25	29,97	36,34	93,56
C3	129	25,29	27,81	33,73	86,83
D1	121	23,73	26,08	31,63	81,44
D2	111	21,76	23,93	29,02	74,71
E	100	19,61	21,56	26,14	67,31

UNA TANTUM

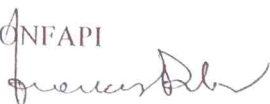
Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato, unitamente alla retribuzione di ottobre 2010, un importo – una tantum – di € 160,00 a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2009, commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 01.07.2009 – 31.12.2009 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. I periodi di lavoro superiori a 15 giorni verranno considerati come mese intero. Tale importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti contrattuali di legge, diretti e indiretti, non utile ai fini del TFR, senza che possa costituire base di ricalcolo per gli istituti già liquidati nei rispettivi periodi di competenza.

Con le medesime modalità di maturazione, ai lavoratori in forza alla data del 1° febbraio 2011, verrà altresì erogato un importo – una tantum – a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2010, di € 160,00, a copertura del periodo 01.01.2010 – 30.09.2010. Tale importo verrà erogato unitamente alla retribuzione di febbraio 2011.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti sulla base di lavoro concordato.

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro entro la data del 31-01-2011 verrà erogata la parte residuale dell'una tantum relativa al periodo di servizio prestato 1-1-2010/30-09-2010.

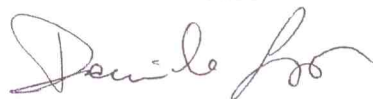
UNIGEC CONFAPI



UNIMATICA CONFAPI



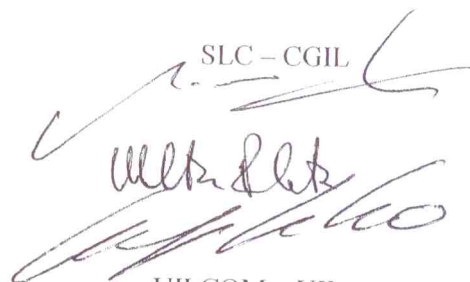
Per adesione USPI



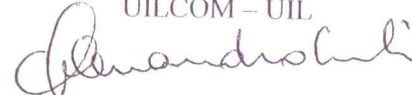
FISTEL – CISL



SLC – CGIL



UILCOM – UIL



ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL 12.04.2006.

Tra

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

e

FISTEL-CISL

SLC-CGIL

UILCOM-UIL

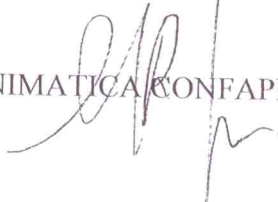
Le presenti parti stipulanti e firmatarie del CCNL 12 aprile 2006 e dell'accordo di rinnovo del 16 settembre 2010 sono proprietarie del suddetto CCNL a valere per i dipendenti delle piccole e medie aziende della comunicazione, dell'informatica e dei servizi innovativi.

Le suddette parti firmatarie si riservano tutti i diritti di sfruttamento economico del suddetto CCNL e del relativo accordo di rinnovo.

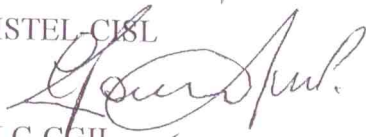
UNIGEC CONFAPI



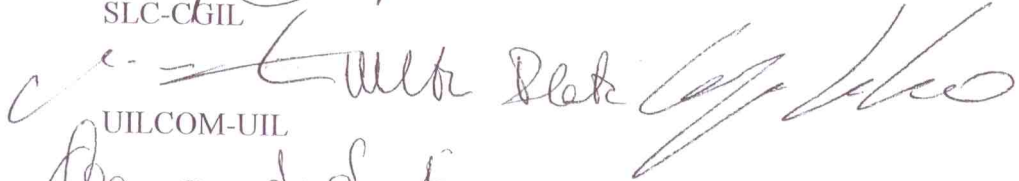
UNIMATICA CONFAPI



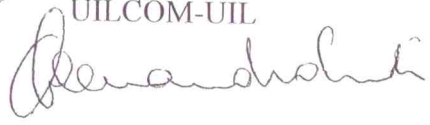
FISTEL-CISL



SLC-CGIL



UILCOM-UIL



VERBALE DI ACCORDO

Tra

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

con l'adesione dell'USPI Unione Stampa Periodica Italiana

e

FISTEL-CISL

SLC-CGIL

UILCOM-UIL

In relazione a quanto convenuto in materia di indennità sostitutiva del premio di risultato, di cui al verbale di accordo del 16 settembre 2010, la Commissione costituita dalle Parti firmatarie il presente accordo ha proceduto alla determinazione dei criteri di erogazione della suddetta indennità secondo la normativa che segue.

Nelle aziende che non hanno in atto la contrattazione aziendale per l'istituzione di un premio di risultato secondo quanto previsto dal vigente CCNL, al fine di consentire l'erogazione di un importo a tale titolo, collegato all'efficienza organizzativa e produttiva dell'azienda, anche alla luce della vigente legislazione previdenziale e fiscale in materia, viene istituita, su base annua, un'indennità sostitutiva del premio di risultato, a contenuto variabile, regolata dalla seguente disciplina.

Tale disciplina avrà decorrenza dal 01 gennaio 2011 con erogazione a partire dall'anno 2012.

L'importo massimo dell'indennità sostitutiva del premio di risultato viene fissata in Euro 250,00, su base annua e verrà riproporzionata in relazione agli eventi di malattia registrati nel periodo 01/01 – 31/12 dell'anno precedente.

A tal fine, per ogni singolo evento di malattia collegato alla singola certificazione medica, verrà ridotto il suddetto premio secondo la tabella sotto riportata. La prima certificazione nell'arco dell'anno di riferimento sarà neutra ai fini della tabella che segue:

Eventi di malattia anno precedente	Valori economici di riduzione
2a certificazione medica	€ 50,00
3a certificazione medica	€ 100,00
4a certificazione medica	€ 150,00
5a certificazione medica	€ 200,00
6a certificazione medica	€ 250,00



In relazione alla tabella di cui sopra, pertanto, verrà erogato al lavoratore, sulla base degli eventi di malattia registrati, l'importo spettante. Il suddetto elemento retributivo è stato definito, nella sua variabilità, in senso omnicomprensivo, tenendo conto al momento della quantificazione di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere. Tale premio è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

La corresponsione del suddetto elemento retributivo variabile avverrà con la retribuzione del mese di febbraio di ogni singolo anno e dovrà essere considerata di competenza dell'anno in cui avviene il pagamento.

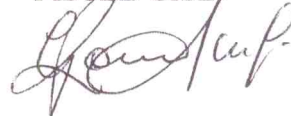
Le Parti ritengono che le modalità di calcolo del suddetto elemento retributivo variabile consentano di far rientrare lo stesso nell'ambito dei benefici previsti dalle normative previdenziali e fiscali per tale trattamento economico.

UNIGEC CONFAPI



UNIMATICA CONFAPI

FISTEL-CISL



SLC-CGIL

per adesione USPI



aaa000002

UILCOM-UIL

