Il rinnovo dell'integrativo UNI tra flessibilità oraria e premio di risultato

L'Ente nazionale italiano di unificazione (UNI) è un'associazione privata senza scopo di lucro riconosciuta dallo Stato e dall'Unione europea. Fondata nel 1921, si occupa dell'elaborazione, approvazione e pubblicazione delle norme tecniche volontarie – le cosiddette "norme UNI" – in tutti i settori industriali, commerciali e del terziario. Il suo principale scopo è contribuire al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del Sistema Italia, fornendo gli strumenti di supporto all'innovazione tecnologica, alla competitività, alla promozione del commercio, alla protezione dei consumatori, alla tutela dell'ambiente, alla qualità dei prodotti e dei processi.

La **Direzione dell'UNI, insieme alla RSU Aziendale e alla Fiom-CGIL** provinciale di Milano, in data 15 ottobre 2014 **ha stipulato un accordo integrativo aziendale con decorrenza 1° gennaio 2014**, ad integrazione dei precedenti regolamenti ed accordi integrativi aziendali sottoscritti. Il citato accordo, suddiviso in due parti, disciplinanti rispettivamente la regolamentazione normativa e la regolamentazione economica, ha integrato il CCNL dei lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti, regolamentando diversi aspetti concernenti i diritti dei lavoratori e la disciplina della rappresentanza e delle relazioni sindacali aziendali.

In primo luogo, l'intesa ha previsto un **rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali:** ai componenti della RSU sono stati garantiti i mezzi informatici e non, necessari per l'espletamento delle proprie funzioni; è stata assicurata una maggiore partecipazione sia attraverso la **presentazione di proprie proposte di accordo integrativo aziendale** sia attraverso l'obbligo di essere informata sulle eventuali decisioni che l'Ente vorrà prendere in materia di occupazione. Ai medesimi componenti è stata assicurata poi una **condizione di miglior favore** rispetto all'art. 23 dello Statuto dei Lavoratori, nonché alla normativa prevista dal CCNL dell'Industria Metalmeccanica e dell'installazione degli impianti, concedendogli la possibilità di **gestire a propria discrezione l'intero plafond triennale di permessi sindacali**.

Le parti firmatarie hanno definito puntualmente **la disciplina in materia di orario di lavoro, prevedendo un orario di lavoro pari a 40 ore settimanali da ripartire su una media plurisettimanale con cadenza mensile**. Tale previsione consente di sforare il tetto del normale orario di lavoro in alcuni periodi dell'anno in cui vi è la necessità, senza però incorrere nella disciplina limitativa ed economicamente più svantaggiosa dello straordinario.

In particolare, **l'orario di lavoro**, la cui rilevazione avviene mediante tesserino personale d'identità (badge), **è stato così definito: orario di entrata tra le 8.00 e le 9.00; la pausa mensa tra le 12.30 e le 13.30; orario di uscita tra le 17.00 e le 18.00**. Per i Responsabili d'Area/Divisione

impegnati in riunioni nell'esecuzione del proprio mandato, è stata prevista la possibilità di usufruire della prevista ora di pausa pranzo anche al termine della riunione, oppure, in alternativa, di effettuare solo mezz'ora della pausa pranzo ed anticipare l'uscita serale, o maturare un'eccedenza positiva da utilizzare in applicazione del regime di flessibilità.

Sono stati introdotti degli "scarti positivi" e degli "scarti negativi", ossia la possibilità per il dipendente che abbia prestato la propria attività lavorativa per una durata inferiore alle 8 ore giornaliere, di recuperare le ore non lavorate, attraverso un conguaglio. Per le eccedenze negative è stato prevista una riduzione della retribuzione, mentre, per le eccedenze positive, è stato previsto il pagamento dello straordinario per le giornate del mese in cui la prestazione lavorativa risulterà eccedente di 29 minuti l'orario giornaliero di 8 ore, per fasce minime di 15 minuti.

L'intesa ha posto particolare attenzione alle **esigenze di vita dei lavoratori**, prevedendo la possibilità, in specifici casi, di **trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**. Tale trasformazione può riguardare fino al 6% del personale in servizio, è di durata annuale rinnovabile fino a 36 mesi, con possibilità di proroga fino a 48 mesi solo qualora non siano state avanzate altre richieste di accesso. Durante il citato periodo non è consentita la modifica dell'orario di lavoro salvo diverso accordo tra le parti. È inoltre possibile **usufruire collettivamente di permessi annui retribuiti nella misura di 32 ore annue a titolo di riduzione oraria e festività soppresse; i permessi residui verranno fruiti individualmente** e potranno essere richiesti anche per frazioni minime di 15 minuti.

Per l'assistenza di figli minori fino al compimento dei 15 anni di età, è possibile usufruire di sette giorni di permesso annuale non retribuito. Le parti hanno concordato la **pianificazione annuale delle chiusure collettive**, la cui durata sarà di due settimane nel mese di agosto e di un'ulteriore settimana nel corso dell'anno utilizzando ferie e/o permessi annui retribuiti.

In caso di malattia o di infortunio, è stato disposto l'obbligo di avvertire l'UNI entro la mattina del giorno successivo e trasmettere il certificato medico entro tre giorni.
In materia di assistenza sanitaria integrativa, le parti hanno definito anticipatamente i criteri ed il contenuto di eventuali futuri accordi.

Merita una menzione particolare il tema della formazione e dello sviluppo professionale dei propri dipendenti, che rappresenta un elemento centrale dell'accordo, insieme all'intento di conservazione del carattere della stabilità tipico del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'Ente si è impegnato a fornire informazioni alla RSU circa il programma di

formazione dei propri dipendenti ed ha altresì manifestato la propria volontà a valutare eventuali proposte da parte della stessa in materia.

Per quanto concerne gli aspetti relativi alla regolamentazione economica, le parti hanno previsto la corresponsione di **un'indennità annuale ai dipendenti nella misura del 100% di una mensilità contrattuale da versare nel mese di giugno, nonché un aumento retributivo denominato 3° elemento** spettante alle famiglie di operai ed impiegati.

L'UNI si è impegnata a fornire ai dipendenti **un buono pasto o ticket restaurant che, a partire dal 1 Novembre sarà dell'importo di € 8,50/giorno** per ogni giorno in cui la prestazione lavorativa non sia inferiore a 5 ore. Peraltro, a partire dal 1 Settembre 2016, esso sarà aumentato ad € 9,00.**In materia di missione per servizio**, intesa come la missione effettuata fuori dal territorio comunale della città in cui è ubicata la sede, **è stata regolamentata dettagliatamente l'intera normativa applicabile, con lo scopo di garantire, oltre al rimborso delle spese, i diritti spettanti ai lavoratori a titolo di indennità di trasferta e franchigia viaggi**. A titolo esemplificativo, per ogni giornata di missione è stata prevista un'indennità di €40,00 lorde quando la giornata di missione sia compresa tra le 9 ore e le 12 ore; €50,00 lorde, oltre le 12 ore e fino a 24 ore. Per il dipendente comandato in missione, ad esclusione dei dirigenti, quadri e settimo livello, per la giornata in missione coincidente con il sabato, oltre all'indennità, è stata prevista la corresponsione di un contributo in ore straordinarie, corrispondente alle ore valutate dalla Direzione come strettamente necessarie per l'espletamento della missione.

Da ultimo, nell'ottica di coinvolgimento del personale dipendente e di incremento della produttività, **viene rinnovato il premio di risultato per il triennio 2014-2016**, individuando quali parametri di riferimento: il valore della produzione nel suo complesso e, nell'ambito del valore della produzione, le quote associative, i contributi pubblici, i proventi da diffusione, la formazione ed altri proventi. La verifica dei parametri di successo e la rispettiva percentuale applicabile avviene attraverso la valutazione del budget dell'anno di riferimento e del bilancio consuntivo del medesimo anno.

Maria de Lucia
Esperta in Relazioni di Lavoro

Scarica il pdf