

Rinnovo CCNL UNIGEC / UNIMATICA 9 marzo 2021

Nota Illustrativa e primi adempimenti

È stato sottoscritto in data 9 marzo 2021 l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl UNIGEC/ Confapi – UNIMATICA / Confapi e Fistel/Cisl- Slc/Cgil - Uilcom/Uil scaduto il 31 dicembre 2019.

Con la presente nota si forniscono le principali novità del rinnovo.

PARTE NORMATIVA

1) Decorrenza e durata del CCNL (Art. 2)

Il CCNL ha durata quadriennale, tanto per la parte economica che normativa, e fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.01.2020 e scadrà alla data 31.12 2023.

Decorrenza immediata

2) Osservatorio di settore (Art. 3)

All'interno della normativa relativa alle Relazioni Industriali, per quanto riguarda l'osservatorio di settore, sono state implementate le materie a questo affidate riguardanti il welfare aziendale, le problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro, lo smart working e la contrattazione di 2° livello.

Decorrenza immediata

3) Commissione per la classificazione (Nuovo articolo)

Alla luce delle innovazioni tecnologiche, dei processi di digitalizzazione, dell'informatizzazione e della crescente automazione degli impianti e del loro impatto sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi, si è reso necessario procedere alla costituzione di una commissione paritetica che entro la data del 31 dicembre 2022 realizzerà l'aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

Decorrenza non definita.

4) Mercato del lavoro (Art. 30)

Apprendistato professionalizzante. Profili formativi – Regolamentazione.

Sono state introdotti i seguenti profili professionali:

- Settore grafico - editoriale:
- Addetto e operatore call center: per le aziende che svolgono tale attività.
- Addetto call center in house: per le aziende che si avvalgono di propri servizi interni di call center.

Decorrenza Immediata

5) Lavoro agile (Art. 29 bis)

In considerazione dell'incremento di tale modalità di svolgimento delle mansioni al di fuori dei locali aziendali e tenuto conto degli interventi legislativi intervenuti, si è proceduto ad una riscrittura del precedente art.29 bis, apportando le necessarie integrazioni e modifiche.

Pertanto il nuovo articolo prevede quali principi generali quanto segue:

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenute in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- Lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;
- Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;
- Lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti.

Il datore di lavoro assicura ai lavoratori in lavoro agile l'esercizio integrale dei diritti stabiliti dagli articoli 15-16-17-18-19-20-21 del presente CCNL.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione

fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Diritto di recesso.

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'art. 19 della Legge 81/2017.

6) Previdenza complementare (Art. 52)

Per quanto concerne la previdenza complementare è stato previsto che il lavoratore può destinare il Flex benefits contrattuale alla Previdenza Complementare.

Si ricorda che in questo caso l'importo del Flex benefits (art. 10 bis) dovrà tenere conto del costo contributivo (10%) a carico dell'azienda e quindi dovrà essere dedotto dall'importo da versare alla Previdenza complementare.

Decorrenza immediata

7) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Nuovo articolo)

A decorrere dalla data del 1° giugno 2021, in aggiunta a eventuali altri benefici contrattuali o di legge sono riconosciute ai lavoratori 16 ore di permesso retribuito l'anno ove ricorrano i seguenti requisiti:

- 1) lavoratori con patologie gravi e ingravescenti;
- 2) lavoratori che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano essi stessi tossicodipendenti.

Detti permessi possono essere utilizzati ad ore o per intere giornate e si azzerano alla fine di ogni anno legale. L'utilizzo dei suddetti permessi avviene con un preavviso di almeno 5 giorni, fatte salve situazioni d'urgenza. Su richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione per la fruizione dei permessi di cui ai precedenti punti 1 e 2.

I datori di lavoro considereranno eventuali domande dei predetti lavoratori ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da Tempo Pieno a Part Time.

Decorrenza 1° giugno 2021

8) Formazione (Nuovo articolo)

Il rinnovo del CCNL ha introdotto una serie di indicazioni e principi sulle attività di formazione svolte dalle aziende e sul coinvolgimento dei lavoratori. La nuova disposizione non introduce un diritto soggettivo del lavoratore alla partecipazione alle iniziative di formazione programmate.

Viene però previsto che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con particolare riferimento alle lavoratrici dopo l'utilizzo del congedo per maternità.

Viene altresì ribadita la necessità di favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle Pmi.

Decorrenza immediata

9) Periodo di prova Quadri e Impiegati - Parte Terza - Norme Impiegati - (Art. 67)

Con apposita nota a verbale è stato previsto che per i lavoratori il cui periodo di prova è fissato in 130 giorni, Quadri/1°liv. / 2° liv.) la durata complessiva si intende comunque non superiore ai sei mesi di calendario.

Decorrenza immediata

PARTE ECONOMICA

Lavoro straordinario, notturno e festivo (Art. 36)

A far data dal 1° gennaio 2022 le tabelle contrattuali vengono modificate come segue:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi			
Tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022
Flessibilità	9,62%	9,50%	10%
Discontinui notturno	14,40%	14,22%	15%
Turni diurni	6%	5,92%	6%
Turni notturni	24%	23,69%	24%
Lavoro notturno	54%	54,81%	55%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%	54,81%	55%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%	30,45%	31%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%	30,45%	31%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%	54,81%	55%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:			
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%	30,45%	31%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%	60,90%	61%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:			
a) lavoro notturno	60%	60,90%	61%
b) lavoro festivo	60%	60,90%	61%

Settore cartario-cartotecnico			
tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022
Flessibilità	9,62%	9,50%	10%
Discontinui notturno	14,40%	14,40%	15%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,68%	8%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,02%	26%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,12%	26%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,15%	50%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%	26%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale			
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%	26%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%	49,89%	50%
Magg. lavoro festivo	52,64%	53,43%	53%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%	53,43%	53%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%	74,28%	75%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%	78,18%	79%

Minimi di salario e stipendio (Art. 108)

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono incrementati secondo la tabella che segue:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
liv.	par.	01.06.2021	01.06.2022	01.09.2023	Totale
Q	248	€ 31,79	€ 31,79	€ 39,74	€ 103,33
1	247	€ 31,67	€ 31,67	€ 39,58	€ 102,92
2	209	€ 26,79	€ 26,79	€ 33,49	€ 87,08
3	195	€ 25,00	€ 25,00	€ 31,25	€ 81,25
4	182	€ 23,33	€ 23,33	€ 29,17	€ 75,83
5	169	€ 21,67	€ 21,67	€ 27,08	€ 70,42
6	156	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
7	133	€ 17,05	€ 17,05	€ 21,31	€ 55,42
8	125	€ 16,03	€ 16,03	€ 20,03	€ 52,08
9	114	€ 14,62	€ 14,62	€ 18,27	€ 47,50
10	100	€ 12,82	€ 12,82	€ 16,03	€ 41,67
Settore Cartario-Cartotecnico					
liv.	par.	01.06.2021	01.06.2022	01.09.2023	Totale
Q	250	€ 32,68	€ 32,68	€ 40,85	€ 106,21
AS	249	€ 32,55	€ 32,55	€ 40,69	€ 105,78
A	212	€ 27,71	€ 27,71	€ 34,64	€ 90,07
B1	188	€ 24,58	€ 24,58	€ 30,72	€ 79,87
B2/S	182	€ 23,79	€ 23,79	€ 29,74	€ 77,32
B2	174	€ 22,75	€ 22,75	€ 28,43	€ 73,92
C1/S	161	€ 21,05	€ 21,05	€ 26,31	€ 68,40
C1	153	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
C2	139	€ 18,17	€ 18,17	€ 22,71	€ 59,05
C3	129	€ 16,86	€ 16,86	€ 21,08	€ 54,80
D1	121	€ 15,82	€ 15,82	€ 19,77	€ 51,41
D2	111	€ 14,51	€ 14,51	€ 18,14	€ 47,16
E	100	€ 13,07	€ 13,07	€ 16,34	€ 42,48

Gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali, come definiti dal presente rinnovo, potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e/o collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti contrattuali.

La suddetta clausola non opera in presenza di superminimi individuali, salvo che gli stessi siano stati concessi con apposita clausola di non assorbibilità.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento.

La Segreteria

