

Rinnovo Ccnl Unigec / Unimatica 9 luglio 2018

Nota illustrativa su completamento lavori di stesura del testo contrattuale e modifiche contrattuali decorrenti dal 1° gennaio 2019.

A conclusione dei lavori di stesura del testo contrattuale del rinnovo del CCNL Unigec/Confapi – Unimatica/Confapi e Fistel/Cisl- Slc/Cgil - Uilcom/Uil scaduto il 30 giugno 2015, si evidenziano nella presente nota le principali modifiche intervenute e quelle che avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Mercato del lavoro

1) Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato. (art.26)

A seguito della riserva formulata in sede di rinnovo relativa alle modifiche apportate dalla Legge 9 agosto 2018 n 96 (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità) sono state concordate le seguenti integrazioni:

Apposizione del termine.

Le Parti stipulanti nel richiamarsi all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, hanno riportato la durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Durata massima – Deroghe.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare **i trentasei mesi**.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Disciplina del rapporto di lavoro.

In attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n° 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e di 10 giorni per i rapporti a termine con durata superiore a 6 mesi.

Limiti numerici.

È stata elevata al 35 % la media mensile relativa alla possibilità di assumere con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato, con riferimento a tutte le assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle fattispecie esenti previste dalla nuova norma contrattuale dalle normative di legge.

2) Apprendistato Professionalizzante (art.30)

Fermo restando che Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le professionalità previste dal CCNL è stata migliorata la regolamentazione relativa all'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera.

Pertanto è stato definito che:

- Per il settore Cartaio/Cartotecnico, inserimento al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi;
- Per il settore Grafico/ Editoriale, inserimento al livello 10 per i primi 6 mesi e al livello 9 per gli anni successivi;
- Per il settore *informatico- servizi innovativi Area Tecnica*:

<i>Inserimento</i>	<i>Durata apprendistato</i>	<i>Livello Finale</i>
<i>9 livello</i>	<i>18 mesi</i>	<i>8 Livello</i>
<i>10 livello</i>	<i>18 mesi</i>	<i>9 livello *</i>

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato:

- Per il settore Cartaio/Cartotecnico, al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- Per il settore Grafico/Editoriale, al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- * Per il settore, *informatico- servizi innovativi Area Tecnica al livello 9* dove permarrà per sei mesi prima di essere assegnato al 8 livello.

Modifiche contrattuali con decorrenza 1° gennaio 2019.

1) Flex benefits

A decorrere dal 1 gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato (art.9), fatta salva la sua corresponsione per la quota da corrispondere a febbraio 2019 in relazione alla quota maturata durante l'anno 2018, e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da *flex benefits* per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

A tal proposito si ricorda che:

- con l'erogazione di quanto corrisposto con la retribuzione di febbraio 2018 vengono a cessare gli effetti della normativa relativa all'elemento di garanzia retributiva;
- **con la retribuzione di febbraio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato essendo corrisposta nell'anno successivo andrà ancora corrisposta con le modalità previste. Con tale erogazione viene a cessare tale istituto.**

Hanno diritto al flex benefits i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al **primo gennaio** di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato (**negli stessi vanno compresi sia gli apprendisti che i lavoratori part-time**)

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio/ 31 dicembre). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1° gennaio / 31 dicembre. (**rilevano a tal fine i periodi di aspettativa non superiori a sei mesi nel corso d'anno.**)

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione di cui all'art. 35, primo comma, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le aziende interessate provvederanno a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'Accordo di rinnovo in materia di welfare.

Si ricorda che per espressa disposizione contrattuale l'offerta di beni e servizi di welfare prevista dal CCNL si aggiunge agli strumenti di welfare già presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciuti che derivanti da accordi collettivi. Nel caso di accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal CCNL.

Qualora l'azienda decidesse di erogare "**buoni spesa**" e/o "**buoni benzina**", detto welfare sarà esente da imposte e contributi solo se, nel corso del periodo di imposta, non vengano erogati ulteriori benefit che, sommati con il buono erogato, superino complessivamente la soglia di esenzione di 258,23 euro (verifica da effettuare in relazione a ciascun dipendente).

Per calcolare tale soglia si deve computare il valore dei benefit come, ad esempio, quello dell'auto assegnata in uso promiscuo al dipendente, mentre non hanno alcun rilievo i buoni pasto, erogati alla generalità dei dipendenti e/o categorie di essi in sostituzione del servizio mensa, assoggettati ad una autonoma e specifica disciplina.

Con nota a verbale inserita in sede di stesura è stato, altresì, precisato che il valore di flex benefits previsto è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda. Si ricorda, inoltre, che il welfare non concorre al calcolo del TFR.

Il valore nominale degli strumenti di welfare, nella misura in cui rientrano nelle ipotesi di cui al comma 2 e ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, è **escluso dal reddito di lavoro dipendente** ed è esente fiscalmente per i dipendenti. Inoltre, per effetto dell'armonizzazione ai fini fiscali e contributivi delle basi imponibili ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs n. 314 del 1997, l'esenzione riguarda **anche i contributi previdenziali**, assistenziali ed i premi assicurativi.

Le parti al fine di facilitare l'applicazione della normativa in oggetto hanno riportato in allegato al CCNL un elenco di strumenti di welfare utilizzabili sulla base della normativa vigente, che viene anticipata in allegato alla presente nota (allegato 1)

2) Sanità integrativa

In relazione alle intese intercorse tra Confapi/ Cgil-Cisl- Uil per l'avvio della sanità integrativa, facente parte del sistema della bilateralità sulla base di quanto previsto

dall'A.I. 28.12.2012, le parti hanno proceduto al recepimento delle modalità operative definite a livello Confederale.

Pertanto:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120 (euro 10 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.
Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019.
Si precisa che, allo stato attuale, Enfea Salute è in attesa di ricevere da parte dell'Inps l'apposito codice per il versamento della contribuzione prevista.
2. Sono iscritti ad Enfea Salute i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
 - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
 - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
 - apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità (Enfea e Enfea Salute) rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.

A far data dal 1° gennaio 2019, le imprese, in caso di mancata adesione al sistema della bilateralità (**Enfea ed Enfea Salute**), dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo nella misura stabilita di 25,00 (venticinque/00) euro mensili per 13 mensilità.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità (**Enfea ed Enfea Salute**) ed in regola con i versamenti tale aumento è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

3) Orario di lavoro

Con la nuova normativa in materia di orario di lavoro Unigec e Unimatica hanno raggiunto un importante risultato che consente alle aziende una gestione semplificata dell'orario di lavoro settimanale, un recupero dei costi contrattuali con i nuovi regimi introdotti di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività, oltre alla definizione di un orario di lavoro settimanale che consente un maggior numero di ore lavorabili su base settimanale.

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Pertanto a far data **dal 1° gennaio 2019** l'orario settimanale è fissato in **39 ore** medie settimanali anziché le 38 ore settimanali e 30 minuti medie precedenti.

Avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di Legge in materia, le parti hanno definito che l'orario normale di lavoro può essere realizzato come media della prestazione lavorativa in periodi plurisettemanali e comunque non superiori all'anno.

Nuovi regimi di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività con decorrenza 1° gennaio 2019.

Riduzione dell'orario di lavoro.

- Vengono riconosciute n. 16 ore complessive di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1 gennaio 2020.

Permessi per ex festività.

- vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla legge 54/77 e successive modificazioni.

4) Flessibilità della prestazione.

È stata semplificata la normativa contrattuale per il ricorso alla flessibilità della prestazione per rendere più agevole il ricorso a regimi di orario settimanale legati a flessi o picchi di produzione.

Si è quindi definito che in presenza di particolari esigenze produttive (adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo, andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di mercato) l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di esame congiunto tra Direzione e R.S.U.. (Si precisa che per l'attuazione dei regimi di flessibilità non è necessario l'accordo sindacale)

In caso di flessibilità negativa, in presenza della cessazione del rapporto di lavoro che non consenta il recupero dei crediti di prestazione lavorativa maturati, si procederà alle compensazioni del periodo di flessione con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute, con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute, fino a concorrenza del credito esistente.

5) Divisore Orario

A seguito del nuovo orario di lavoro settimanale decorrente dal 1° gennaio 2019 per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per il divisore orario 169.

Fino alla data del 31 dicembre 2018 rimane in vigore il divisore orario 166,5.

Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è rimasto fissato in 156.

6) Lavoro straordinario, notturno e festivo

In relazione alla definizione del nuovo divisore si è proceduto a rideterminare le percentuali di maggiorazione contrattuale dovute per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Dal 1° gennaio 2019 le percentuali di maggiorazione saranno quelle riportate nell'allegato **2)** per il Settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi e nell'allegato **3)** per il Settore cartario-cartotecnico.

7) Gratifica natalizia (operai) - Tredicesima mensilità (impiegati)

L'accordo di rinnovo è intervenuto su gli istituti della gratifica natalizia / tredicesima mensilità definendone un nuovo valore.

Dal 1° gennaio la gratifica natalizia sarà pari a "169 ore" per gli operai e alla "normale retribuzione mensile" per gli impiegati.

Nulla è stato modificato rispetto alle altre condizioni previste dall'art. 64 (operai) e art.72 (impiegati) in materia.

8) Classificazione professionale per i lavoratori del Settore Informatico e dei Servizi Innovativi

Parte Settima (Area Tecnica)

Art. 89 - Inquadramento lavoratori Area Tecnica.

Attraverso la revisione delle attuali declaratorie e della scala professionale prevista per i lavoratori inquadrati nell'area Tecnica, sono state apportate alcune significative innovazioni che riguardano sia l'inserimento di nuove declaratorie sia nuovi livelli di inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale in funzione dei diversi gradi di competenza.

Dalla data del 1° gennaio 2019, pertanto, l'inquadramento professionale dei lavoratori dell'area tecnica sarà quello riportato nella tabella allegata (allegato 4) alla presente circolare.

Sarà quindi necessario effettuare una verifica dell'attuale inquadramento dei lavoratori in forza a tale data, al fine di verificare eventuali adeguamenti all'inquadramento in essere.

In particolare si richiama la nuova declaratoria inserita nel **5° livello** (prima non previsto nella precedente scala classificatoria) che potrebbe comportare la necessità di un passaggio dal 4° al 5° livello per i lavoratori a cui si applica, sulla base delle mansioni svolte, la nuova declaratoria.

Al fine di facilitare i futuri inquadramenti riguardanti il personale di nuova assunzione, è stato riportato un allegato tecnico (allegato 4) che potrà essere di supporto alle aziende interessate.

9) Aumenti decorrenti dalla data del 1° gennaio 2019.

Così come previsto dall'accordo di rinnovo si ricorda che sulla base della "nota a verbale" in calce alle tabelle retributive si è definito che l'aumento decorrente dal 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento.

Nell'allegato 5 vengono riportate le tabelle degli aumenti contrattuali e delle retribuzioni complessive per livello d'inquadramento.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento

La Segreteria
Unigec Confapi
Unimatica Confapi