

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE CCNL GRAFICI

2014-2015-2016

Il giorno 17/2/2017 presso la sede INAIL di P.le Pastore n. 6 Roma, le Rappresentanze sindacali territoriali, le RSU ed i Rappresentanti delegati dell'Inail si sono incontrati per la stipula del Contratto integrativo del personale disciplinato dal CCNL Grafici valevole per il triennio 2014-2015-2016.

## Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina, in maniera unitaria, i rapporti di lavoro dipendente del personale a CCNL Grafici ed Editoriali dipendenti dell'INAIL in servizio presso la Tipografia di Milano.

Per le disposizioni del presente contratto integrativo che risultassero in contrasto con le norme contrattuali nazionali si applicheranno quest'ultime ovvero quelle più favorevoli al dipendente, ai sensi dell'art. 2077, comma 2 del Codice Civile.

Per tutto quanto non espressamente previsto da questo Contratto Integrativo Aziendale in materia di rapporti di lavoro trovano piena applicazione gli Accordi Interconfederali inerenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Grafiche ed Affini e delle Aziende Editoriali anche Multimediali.

## Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo aziendale concerne il periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2016, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto.

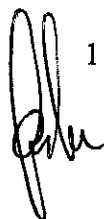
Le disposizioni contrattuali ivi contenute rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo aziendale.

Pertanto, le parti concordano di regolamentare gli argomenti di cui ai successivi articoli.

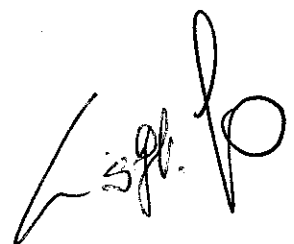
## Art. - 3 Orario di lavoro

Tenuto conto della piattaforma sindacale e avuto riguardo al CCNL di riferimento e al vigente quadro normativo, si confermano i seguenti istituti giuridici del rapporto di lavoro già disciplinati dai precedenti contratti integrativi.

- Fruizione ore eccedenti l'orario di lavoro (art. 3 del CIA 2011-2013)

 1





- Aspettativa (art. 4 del CIA 2011-2013)
- Permessi retribuiti (art. 5 del CIA 2011-2013)
- Part - time a tutela e sostegno della maternità e paternità (art. 6 del CIA 2011-2013).

Inoltre, fermi restando l'orario di servizio (7,45-18,30 dal lunedì al venerdì) e la fascia di presenza garantita (9,00-16,00), come disciplinati all'art. 1 del CIA 2011-2013, la pausa pranzo, in conformità all'art. 31 del CCNL Grafici del 30 maggio 2011, è stabilita in 30 minuti, con possibilità di prolungarla fino a un massimo di 60 minuti. La pausa eccedente la durata di 30 minuti deve essere, in ogni caso, recuperata.

La pausa pranzo deve essere fruita in un arco temporale compreso fra le 12,00 e le 13,00.

Tali disposizioni saranno applicate a decorrere dall'avvenuta implementazione della specifica procedura informatica.

#### **Art. 4 - Permessi individuali per riduzione orario (c.d. ROL)/Gestione dei permessi**

Fermo restando il monte ore annuale dei permessi di riduzione orario "ROL", come disciplinato dall'art. 31 del CCNL del 30 maggio 2011, l'addebito in procedura degli stessi e degli altri permessi previsti per il personale grafico deve avvenire in misura pari all'effettiva fruizione degli stessi.

#### **Art. 5 - Trattamento economico**

Le parti confermano i seguenti istituti economici nei termini previsti dai precedenti contratti integrativi.

- Benefici assistenziali (art. 7 del CIA 2011-2013)
- Prestiti ai dipendenti (art. 8 del CIA 2011-2013)
- Anticipazione sul trattamento di fine rapporto (art.9 del CIA 2011-2013)
- Quattordicesima mensilità
- Raddoppio della quattordicesima mensilità

#### **Art. 6 - Superminimo individuale**

Fermi restando i criteri di attribuzione fissati dall'art. 3 del CIA 2008-2012 le parti concordano quanto segue:

L'importo riconosciuto a titolo di superminimo individuale è assorbito dai miglioramenti economici derivanti da eventuali passaggi di livello. A tal fine l'importo in godimento all'atto del passaggio viene ridotto per la misura corrispondente al differenziale economico tra il nuovo livello acquisito e quello precedente. Nel computo sono ricomprese tutte le voci a carattere fisso e continuativo con esclusione del solo premio di risultato.

L'eventuale somma residuale rimane in godimento fino al successivo riassorbimento che potrà avvenire per effetto di un ulteriore passaggio di livello



ma



ovvero con l'attribuzione di un nuovo superminimo che, in ogni caso, non potrà avere luogo prima che sia trascorso almeno un biennio dalla data in cui è avvenuto l'ultimo avanzamento di carriera.

Ai fini dell'attribuzione del superminimo si dovrà tenere conto anche del numero complessivo dei beneficiari che non potrà superare, in ogni caso, il 33% dei grafici in forza. Dal predetto contingente sono esclusi il personale grafico con qualifica di quadro.

A decorrere dal 1° gennaio 2015 le misure mensili del superminimo individuale da corrispondere per 13 mensilità sono le seguenti:

LIVELLI	MISURE MENSILI
AS	226,00
A	218,00
B1S	202,00
B1	194,00
B2	186,00
B3	178,00
C1	162,00
C2	154,00
D1	138,00
D2	130,00
E	114,00

#### **Art. 7 - Premi di risultato/produttività**

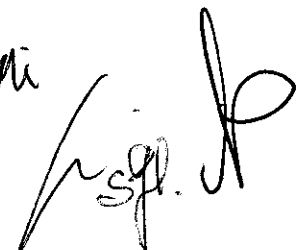
In considerazione del processo di evoluzione produttiva che sta caratterizzando da alcuni anni la Tipografia di Milano, impegnandola sempre di più nella realizzazione di prodotti editoriali di "qualità" rispetto alla modulistica convenzionale si conviene di apportare le seguenti modifiche al "sistema premiante", a decorrere dal 31 dicembre 2016, per renderlo maggiormente coerente con il tipo di prodotti attualmente realizzati.

Gli obiettivi di produzione previsti dall'art. 1 del CIA 2006-2009 sono sostituiti dai seguenti obiettivi riferiti alla verifica, in termini di produttività, efficienza e qualità, di tutti i prodotti editoriali stampati in quadricromia:

- 1) *Realizzazione in termini quantitativi dei prodotti commissionati*: l'eventuale scostamento percentuale tra il numero di prodotti realizzati e quello inizialmente preventivato comporta una riduzione del relativo premio in misura proporzionale.



Maria



- 2) *Ottimizzazione dell'impiego delle materie prime rispetto agli standard di produzione*: l'eventuale scostamento percentuale tra le materie prime impiegate e quelle preventivate (in termini di costo) incide sul relativo premio in misura inversamente proporzionale.
- 3) *Efficientamento dei tempi di realizzazione e consegna dei prodotti*: per ciascuna commessa viene attribuito un valore da 1 a 5 corrispondente al grado di puntualità esatto per l'ultimazione e la consegna del prodotto. Ciascun giorno di ritardo (fatta eccezione per quelli derivanti da cause non imputabili ai lavoratori) comporta la decurtazione del relativo premio in misura corrispondente al 20% moltiplicato per il valore attribuito al grado di puntualità richiesto, fino al completo azzeramento.
- 4) *Rispetto degli standard di qualità*: attraverso il collaudo dei prodotti, che viene effettuato campionando ciascuna commessa, possono essere rilevate delle imperfezioni che, sulla base degli standard in uso alla tipografia, devono essere classificate come:
- lievi, nel caso in cui non risultino particolarmente evidenti e non pregiudichino in nessun modo l'utilizzo del prodotto;
  - intermedie, qualora siano evidenti e influiscano in qualche maniera sul normale utilizzo del prodotto;
  - gravi, nel caso in cui rendano inutilizzabile il prodotto per lo scopo cui è destinato.

In ordine al grado d'imperfezione riscontrata, si applicano le seguenti riduzioni del premio: 10%, 40% o 100%.

Per ciascuno dei obiettivi sopra indicati, la percentuale di riduzione del premio si ottiene sommando gli scostamenti percentuali rilevati per le singole commesse opportunamente riproporzionati al "peso" attribuito a queste ultime.

Tale peso è rappresentato dal rapporto tra il valore delle materie impiegate rispetto a quello riferito all'intera produzione editoriale in quadricromia.

Percentuali di riduzione - in tal modo ottenute - inferiori al 5% non determinano la decurtazione dei premi ("limite di tolleranza").

Per ogni obiettivo è previsto un compenso annuo il cui importo massimo, rapportato al livello intermedio C1, è pari a € 1.100,00 da erogare in tre tranches. Un primo acconto, pari al 30% del compenso, è attribuito nel mese di maggio dell'anno di riferimento sulla base della prima verifica intermedia del grado di accostamento degli obiettivi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4. Un ulteriore acconto del 30% del compenso è erogato nel mese di settembre dopo la seconda verifica intermedia degli stessi obiettivi. Il restante 40% del compenso è erogato a saldo, nell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi e il consolidamento dei costi di produzione inseriti nel Conto economico che, con riferimento alle materie prime impiegate negli editoriali in quadricromia, saranno utilizzati per determinare il



Mark



"peso", in termini percentuali, di ciascuna commessa rispetto all'intera produzione.

Le misure individuali dei premi di risultato sono determinate tenendo conto della scala parametrica prevista dal vigente CCNL per i livelli professionali nonché delle ore effettivamente lavorate per il cui computo non sono considerate le assenze indicate nell'art. 1 del CIA 2006-2009.

Per gli anni 2015 e 2016, invece, le parti concordano di confermare la validità dei precedenti obiettivi di cui all'art. 1 del CIA 2006-2009 come modificato dall'art. 1 del CIA 2010 e di incrementarne le misure dei premi in considerazione degli aumenti che si sono determinati per i trattamenti accessori delle altre categorie di personale a seguito delle modifiche intervenute per l'anno 2015 sulle norme di blocco degli stipendi.

Pertanto, per gli anni 2015 e 2016, le misure dei compensi per gli obiettivi di cui al citato art. 1 del CIA 2006-2009, vengono rideterminate nei seguenti valori mensili riferiti al livello C1.

- |  |          |
|--|----------|
| a) Aumento della quantità di produzione per ora/lavoro relativamente ad alcune tipologie di moduli                           | € 85,00  |
| b) Ottimizzazione del "Controllo Qualità" attraverso l'introduzione di un indice di qualità per le produzioni editoriali     | € 100,00 |
| c) Consegna dei prodotti editoriali da inviare alle manifestazioni fieristiche ed ai convegni nei tempi richiesti dalla DCPC | € 100,00 |

#### **Art. 8 - Obiettivo aggiuntivo**

Allo scopo d'incentivare la produzione della rivista periodica mensile "SuperAbile Magazine", viene introdotto, a decorre dal 31 dicembre 2016, un ulteriore obiettivo aggiuntivo interamente dedicato al periodico, in sostituzione di quello previsto dall'art. 2 del CIA 2010.

Il relativo premio è riconosciuto soltanto nel caso in cui il numero di copie prodotte non subisca una contrazione rispetto all'anno precedente.

Il compenso è pari a € 500,00 (parametrato al livello C1) ed è erogato in un'unica soluzione, dopo la verifica del numero di copie complessivamente prodotte nell'anno.

Al fine di determinare le misure individuali del premio connesso all'obiettivo aggiuntivo si tiene conto della scala parametrica prevista dal vigente CCNL per i livelli professionali nonché delle ore effettivamente lavorate per il cui computo non devono essere considerate le assenze indicate nell'art. 1 del CIA 2006-2009.

Analogamente a quanto previsto per gli obiettivi ordinari nel precedente articolo, le parti concordano di confermare, ancora per gli anni 2015 e 2016, gli obiettivi



Manh



aggiuntivi di cui all'art. 2 del CIA 2010 come modificato dall'art. 12 del CIA 2011-2013, incrementando altresì le misure dei premi ivi previste.

Per effetto di tali incrementi il compenso annuale relativo all'obiettivo aggiuntivo "Riduzione del costo unitario netto e qualità dei prodotti realizzati" viene elevato a € 1.265,00 corrispondente al livello C1 e nel caso in cui si verifichi anche un incremento della produzione (totale copie prodotte) o almeno il mantenimento del livello realizzato nell'anno precedente, il compenso è ulteriormente incrementato alla misura annua di € 1.437,00 corrispondente al livello C1.

### **Art. 9 - Compenso per il miglioramento della performance complessiva.**

Al fine di apprezzare, nel suo insieme, l'attività produttiva della Tipografia di Milano è istituito, a decorrere dal 31 dicembre 2016 e a valere dal 1° gennaio 2017, il "compenso per il miglioramento della performance complessiva".

I criteri di attribuzione di tale compenso che si aggiungono, completandoli, a quelli fissati per il nuovo sistema premiante, prevedono l'individuazione di un unico "indice di produttività globale" (Ipg) che, partendo dal valore massimo pari a 100, viene ridotto in misura proporzionale agli scostamenti complessivi registrati annualmente per ciascuno degli obiettivi indicati ai punti 1), 2), 3) e 4) del precedente art. 7, tenuto anche conto del "limite di tolleranza" del 5%.

Per consentire una maggiore corrispondenza tra l'indice di produttività globale e i risultati attesi in relazione alle strategie adottate per la realizzazione e il miglioramento dei prodotti editoriali, ad ogni obiettivo è attribuito un "peso" compreso tra il valore massimo di 50 e minimo di 10 così da raggiungere, per i quattro obiettivi, il valore complessivo di 100.

In base al "peso" attribuito, gli eventuali scostamenti dai singoli obiettivi incidono in maniera differente sulla determinazione dell'Ipg come rappresentato dalla relativa formula di calcolo:

$$Ipg = 100 - [(S1 \times P1) + (S2 \times P2) + (S3 \times P3) + (S4 \times P4)]$$

dove S1, S2, S3 e S4 sono gli scostamenti registrati per gli obiettivi di produzione 1), 2), 3) ed 4) mentre P1, P2, P3 e P4 rappresentano i pesi attribuiti a ciascuno di essi.

L'indice di produttività globale così determinato incide sulla misura del "compenso per il miglioramento della performance complessiva" in base alla seguente scala parametrica.

IPG	% COMPENSO
superiore a 80	100
superiore a 60 e fino a 80	80
superiore a 50 e fino a 60	60
fino a 50	nessun compenso



Per tale compenso è previsto un importo mensile, da corrispondere per 12 mensilità, la cui misura massima, rapportata al livello intermedio C1, è pari a € 40,00.

Eventuali riduzioni del compenso connesse agli scostamenti dagli obiettivi di produzione sono conguagliate al termine dell'esercizio dopo la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi e il consolidamento dei costi di produzione inseriti nel Conto economico della Tipografia.

#### **Art. 10 - Accrescimento professionale**

Coerentemente con quanto disposto dall'art. 1 - parte quinta del CCNL Grafici del 16 ottobre 2014, relativamente al sistema di classificazione professionale, l'Amministrazione si impegna a predisporre specifici percorsi di accrescimento professionale.

A tal fine, saranno attivati specifici corsi di formazione e aggiornamento e sarà istituito un "Curriculum Formativo" del dipendente dove registrare le informazioni necessarie per effettuare, oltre ai predetti avanzamenti di carriera, valutazioni individuali e conferimenti d'incarico, (anzianità di servizio nell'attuale livello professionale, esperienza professionale, titoli di studio, percorsi formativi ecc.).

Si conferma, infine, l'iter procedurale per l'attribuzione degli sviluppi professionali già previsto nell'art. 11 del CIA 2006 - 2009 specificando che, ai fini della formulazione delle proposte di avanzamento di carriera, il Responsabile della Tipografia potrà tenere conto delle eventuali segnalazioni provenienti dai rispettivi responsabili di Settore/Processo/Area.

#### **Art. 11 - Servizio mensa**

A causa dei lavori di ristrutturazione dello stabile della Tipografia che hanno determinato la temporanea inagibilità della mensa aziendale, l'Istituto ha concesso, per il periodo di indisponibilità di tale servizio, l'erogazione dell'indennità sostitutiva del servizio mensa nella misura giornaliera di € 5,29.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, tale misura giornaliera viene elevata a 7,00 euro corrispondente al valore nominale del buono pasto riconosciuto al personale Epne.

Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettive e di una pausa mensa di 30 minuti.

L'indennità sostitutiva del servizio mensa, pertanto, è attribuita per ogni giornata di servizio effettivo in cui la durata della prestazione lavorativa sia risultata pari o superiore alle sei ore e trenta minuti, comprensive della pausa mensa.

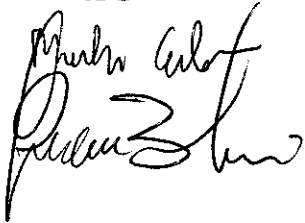


La predetta indennità sarà corrisposta fino al 31 dicembre 2016 e sarà successivamente sostituita dall'erogazione di un buono pasto del valore di 7 euro.

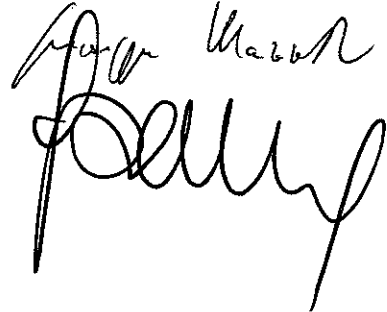
Per quanto non regolamentato dal presente accordo integrativo aziendale, restano in vigore le disposizioni dei precedenti accordi.

Roma, 17/2/2017


**La RSU**



**L'Amministrazione**



**Le Rappresentanze Sindacali Territoriali**

X FISIL CISL 

SLC - CGIL / 

X UIL - COM 