

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE CCNL GRAFICI

2017-2021

Il giorno 3 maggio 2022 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 per il periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2021.

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina, in maniera unitaria e per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge e della contrattazione di livello superiore, i rapporti di lavoro dipendente del personale a CCNL Grafici ed Editoriali dipendenti dell'INAIL in servizio presso la Tipografia di Milano.

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 2017 – 31 dicembre 2021, per la parte normativa e 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

La fascia oraria di servizio è fissata nell'arco massimo giornaliero dalle 7,45 alle 18,30 dal lunedì al venerdì.

Nell'ambito della fascia oraria di servizio, è definita una fascia di presenza garantita di tutto il personale durante la quale, ferma restando l'osservanza della prescritta pausa mensa di 30 minuti, il personale effettua le prestazioni lavorative nel rispetto della durata del lavoro ordinario giornaliero – pari a otto ore (esclusa la pausa mensa) – e settimanale di quaranta ore effettive.

La presenza deve essere garantita dalle ore 9,00 alle ore 16,00.

Il dipendente, per potersi vedere riconosciuta la giornata lavorativa, dovrà prestare servizio per almeno 4 ore e 1 minuto.

La pausa pranzo 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 tra le 12,00 e le 13,00.

Il recupero del "debito orario" determinato dalla fruizione della flessibilità, di norma deve essere effettuato nella medesima giornata lavorativa.

Ulteriore possibilità di recupero è consentita di norma entro il mese successivo a quello di riferimento. Il Responsabile della struttura deve monitorare il rispetto del predetto termine e, ove ne riscontri la mancata osservanza, dovrà concordare con il dipendente, in forma scritta, un piano di recupero del debito orario su un periodo, di norma, non superiore a tre mesi.

In caso di mancato rispetto del piano di recupero concordato, le ore non prestate saranno considerate "assenza non giustificata" e assoggettate a recupero in cedola stipendiale, fatto comunque salvo quanto previsto in ordine alla mancata osservanza da parte del dipendente del dovere di rispetto dell'orario di lavoro.

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. 27 del CCNL del 19 gennaio 2021, 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 – Fruizione delle ore eccedenti l'orario di lavoro

Il lavoratore che ha effettuato prestazioni di lavoro eccedenti il proprio orario ordinario, non retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, può fruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa autorizzazione del Responsabile della struttura, di permessi orari e giornalieri fino ad un massimo delle ore complessivamente accumulate.

Queste ultime non potranno superare, in ogni caso, il tetto massimo di 20 ore. Oltre tale limite, le ore eventualmente registrate non verranno conservate e non potranno essere utilizzate per la fruizione di permessi.

Art. 6 – Aspettativa

Ai sensi dell'art. 36 del vigente CCNL di categoria, 19 gennaio 2021, al lavoratore che ne faccia richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, può essere concesso un periodo di aspettativa, per la durata massima di un anno, senza diritto alla retribuzione né maturazione di anzianità ad alcun titolo.

Art. 7 – Accrescimento professionale

Coerentemente con quanto disposto dall'art. 1, parte quinta del CCNL grafici del 19 gennaio 2021, 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.

Il riconoscimento di un diverso livello retributivo o di un superminimo individuale avviene entro 90 giorni dalla relativa proposta, decorsi i quali senza che il riconoscimento sia avvenuto, la proposta è ad ogni effetto respinta.

Le proposte di riconoscimento di un diverso livello retributivo o di un superminimo individuale possono essere avanzate alla Direzione della Tipografia esclusivamente dai seguenti soggetti:

- Direttore tecnico, per il personale tecnico;
- Responsabile di processo per le attività strumentali, per il personale amministrativo; per detto personale, in mancanza del responsabile di processo procede la Direzione della Tipografia.

Non sono pertanto prese in considerazione, ad alcun effetto, richieste, istanze o proposte di riconoscimento, comunque denominate e motivate, degli interessati ovvero di altri soggetti.

Art. 8 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

L'anticipazione sul trattamento di fine rapporto come disciplinata dall'art. 2120 c.c. commi 6 e segg., oltre che nei casi ivi previsti, può essere concessa per:

- ristrutturazione prima casa;
- estinzione o riduzione del mutuo acceso per il precedente acquisto della prima casa per sé o per i figli;
- spese mediche personali, dei parenti entro il 1° grado, del coniuge e della persona convivente;
- aspettativa non retribuita;
- congedo ex art. 34 del CCNL 19 gennaio 2021.

È possibile richiedere una seconda anticipazione sul trattamento di fine rapporto, previa estinzione del prestito concesso a seguito della prima anticipazione, trascorsi almeno otto anni dalla prima e comunque nel limite della differenza tra il 70% del tfr maturato alla data della seconda richiesta e quanto già erogato come prima anticipazione.

Art. 9 – Adeguamento premi di produzione

L'importo massimo, rapportato al livello medio C1, del compenso annuo di cui all'articolo 7 del C.I.A. 2014-2016 è rideterminato, per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, nei seguenti importi:

OBIETTIVO	2017	2018	2019	2020	2021
OBIETTIVO 1	1.109,90	1.118,78	1.126,61	1.132,24	1.137,90
OBIETTIVO 2	1.109,90	1.118,78	1.126,61	1.132,24	1.137,90
OBIETTIVO 3	1.109,90	1.118,78	1.126,61	1.132,24	1.137,90
OBIETTIVO 4	1.109,90	1.118,78	1.126,61	1.132,24	1.137,90
OBIETTIVO AGG.VO	504,50	508,54	512,10	514,66	517,23

Le misure individuali dei premi di risultato sono determinate secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 7, del C.I.A. 2014-2016

Art. 10 – Disposizioni finali

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

Roma, 3 maggio 2022

Per la RSU f.to Giuseppeluca Di Tommaso f.to Luca Alberi	Per l'Amministrazione Il direttore centrale risorse umane f.to Giuseppe Mazzetti
Per le Rappresentanze Sindacali Territoriali	Il direttore centrale pianificazione e comunicazione f.to Giovanni Paura
FISTEL CISL f.to Giovanni Papa f.to Sabria Sharif	
SLC-CGIL f.to Giuseppe Zollo	
UIL COM f.to Adriano Gnani	