IED

Istituto Europeo di Design

IPOTESI DI:

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 19/12/2017

Parti in negoziazione	**Rappresentante**
IED S.p.A. - Istituto Europeo di Design	*Firma*
FILCAMS – CGIL VANESSA CACCIOPPOLI	*Firma*
UILTUCS PAOLO PROIETTI	*Firma*
FISASCAT- CISL MARCO DEMURTAS	*Firma*
R.S.A. in carica	*Firma* *Firma* *Firma* *Firma*

Parti firmatarie	**Rappresentante**
IED S.p.A. - Istituto Europeo di Design	*Firma*
FILCAMS – CGIL UILTUCS FISASCAT - CISL	*Firma* *Firma* *Firma*
R.S.A. in carica	*Firma* *Firma* *Firma* *Firma*

INDICE

1 - PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE

2 - TUTELE DI GENERE

3 - CONGEDO PARENTALE

4 - RESPONSABILITA' SOCIALE

5 - IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

7 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO

8 - TICKET RESTAURANT

9 - SISTEMA PREMIANTE

10 - TRASFERTE

11 - AGIBILITA' SINDACALI

1 – PREMESSA, CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

A. Premessa

IED Istituto Europeo di Design S.p.A., nonostante lo scenario di stagnazione economica in atto, da alcuni anni promuove una politica d'investimenti e interventi strutturali che si accompagna a processi di innovazione e sviluppo al fine di migliorare la capacità competitiva dell'azienda, ottimizzarne il posizionamento all'interno del mercato della formazione privata e rendere sempre più attrattivo il "brand" IED.

Allo scopo di supportare questo processo, le Parti riconoscono il presente Contratto Integrativo Aziendale come strumento guida per la gestione delle relazioni tra lavoratori/lavoratrici e Azienda.

In particolare le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale ha come obiettivo lo sviluppo qualitativo, professionale ed economico della vita personale e lavorativa delle risorse presenti in azienda, rendendole di fatto soggetti attivi, utili a fornire importanti contributi al consolidamento e al miglior posizionamento di IED nel comparto dell'alta educazione e dell'alta formazione.

IED S.p.A. è una struttura privata ed un network internazionale composto da 7 sedi presenti sul territorio nazionale e da 4 sedi situate in Spagna e in Brasile. Proprio per questo le Parti riconoscono la necessità di un ulteriore livello di contrattazione attraverso gli "*Accordi di gestione territoriali*", la cui disciplina dovrà garantire la gestione e lo sviluppo delle specifiche necessità di ciascuna unità locale, tenuto conto delle caratteristiche e delle esigenze dei diversi contesti in cui IED opera, oltre al presente accordo che è da intendersi valevole su tutto il territorio nazionale.

B. Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale trova applicazione nei confronti di tutti i/le lavoratori/lavoratrici delle Sedi IED attinenti al territorio nazionale italiano.

C. Decorrenza e Durata

Le parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale viene applicato a far data dal 01/01/2018 e avrà una durata triennale. Dopo la scadenza si intenderà tacitamente rinnovato in decorrenza e durata di ulteriori 3 anni, mantenendo la sua validità salvo disdetta da una delle due parti da inviare con un preavviso di almeno 6 mesi tramite raccomandata.

2 - TUTELE DI GENERE

IED e le organizzazioni sindacali, come già avvenuto in passato, sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti

persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

A. La Società aggiungerà, a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;

B. Qualora un lavoratore/lavoratrice vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Direzione del Personale e della Società in modo prioritario;

C. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;

D. Le parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il prossimo trimestre almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.

3 - CONGEDO PARENTALE

Per favorire una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a genitori con figli nei primi anni di vita, IED introduce la possibilità di fruire del congedo facoltativo in modalità oraria in base alle ore effettivamente richieste, con un minimo di un'ora non frazionabile, sulla base della circolare n.152 dell'INPS, in attuazione del decreto legislativo 80/2015.

4 - RESPONSABILITA' SOCIALE

In materia di responsabilità sociale, IED garantisce:

A. **Ai/alle lavoratori/lavoratrici**, applicando logiche eque e non discriminatorie:

- *un ambiente di lavoro motivante* in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di opportunità di formazione, mobilità e promozione interna;
- *un contesto rispettoso dei diritti umani*, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, Ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.

B. **Agli studenti:** il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione delle eccellenze, e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture, della dignità individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene.

C. **Alla Comunità Sociale:** favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando a questa coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attività.

5 - IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.

A tale fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare possibili soluzioni ai problemi che possono emergere tra le Parti.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto Integrativo si incontreranno con cadenza annuale per poter discutere di tematiche nazionali o territoriali, che a titolo esemplificativo potranno comprendere:

Tematiche Nazionali

- Progetti e investimenti in tema di Lavoro, occupazione e formazione;
- Effetti delle dinamiche del mercato del lavoro;
- Andamento economico dell'azienda;
- Analisi dell'organico nel complesso e la sua evoluzione nel corso del tempo;
- Utilizzo delle diverse tipologie contrattuali di lavoro (contratti a termine, apprendistato, interinale, contratti di inserimento, ecc.).

Tematiche territoriali

- Convenzioni occupazionali in tema di categorie protette;
- Analisi dei risultati delle iniziative formative;
- Andamento della flessibilità e dello straordinario supplementare;
- Pianificazione e smaltimento ferie;
- Tutela della salute, della sicurezza dei/delle dipendenti e delle condizioni ambientali, anche in relazione a eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.

Su istanza di entrambe le parti potranno essere individuati ulteriori momenti di confronto durante l'anno.

Le Parti individuano **due strumenti di contrattazione e condivisione delle politiche del lavoro**:

A – Livello di contrattazione Nazionale

Viene redatto il CIA che regolamenta i seguenti istituti contrattuali:

1. Sistema di relazioni sindacali;
2. Ticket restaurant;
3. Sistema premiante;
4. Livelli di inquadramento
5. Organizzazione del lavoro;
6. Trasferta;
7. Agibilità sindacali;

B - Livello di contrattazione territoriale/sede

Gli Accordi di Gestione Territoriale, parte integrante del CIA, sono lo strumento di contrattazione per regolamentare i seguenti istituti:

- *Orario di lavoro – Flessibilità*
  La flessibilità è intesa su base mensile e introdotta al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei/delle lavoratori/lavoratrici nonché ottimizzare i processi che derivano dalle nuove esigenze tecnico – organizzative dell'azienda, capaci di incidere positivamente sull'Organizzazione del lavoro e sulla qualità di vita del personale coinvolto;
- *Smart working*
  Le parti si impegnano a lanciare e sperimentare progetti pilota come innovazione organizzativa al fine di inserire il presente istituto con l'obiettivo di ottimizzare il rendimento dei/delle dipendenti, dando loro maggiore autonomia esecutiva e flessibilità oraria con conseguente miglioramento anche dell'efficienza e dei costi aziendali di struttura. Beneficio a favore di tutte le parti in causa e ciò anche in base all'art. 18 della legge 22.05.2017 n.81 regolatrice dei sistemi di lavoro agile.
- *Formazione*
  L'azienda si impegna a redigere piani di formazione condivisi negli accordi territoriali sulla base di due direttrici nazionali a cui fare riferimento.
  I due filoni previsti sono:
  1. Sviluppo e crescita costante delle competenze per le diverse funzioni previste dal modello organizzativo;
  2. Rinnovamento continuo e costante di piani di sviluppo di competenze trasversali. In tale direttrice son previsti interventi considerati trasversali come ad esempio: corsi di lingua, corsi di formazione office, ecc ecc.

Tutte le parti coinvolte e firmatarie del presente CIA, si impegnano, con cadenza annuale, a verificare gli andamenti dei presenti istituti e ad uniformarli, tenendo conto, il più possibile, delle effettive esigenze dell'azienda e dei contesti territoriali, proseguendo attivamente e con grande determinazione il cammino legato al processo di costruzione di un Network nazionale ed internazionale espressione di eccellenza nella formazione delle professioni creative.

Si specifica che gli Accordi di Gestione Territoriale vengono redatti in modo autonomo nelle sedi IED con più di 15 lavoratori, dove siano perciò presenti RSA/RSU.

Nelle sedi più piccole, che non avessero le caratteristiche di cui sopra, verrà adattato l'Accordo di Gestione Territoriale attivo nella sede più vicina per dimensioni, tenendo conto delle specifiche esigenze della sede e della volontà espressa dall'assemblea dei lavoratori/lavoratrici o eventualmente condividendo in video conferenza con il coordinamento Nazionale.

6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti concordano che l'Organizzazione del Lavoro in IED deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti; una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, il miglioramento dell'efficienza, della produttività aziendale e della qualità del servizio offerto agli Studenti.

7 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Fermo restando la volontà dell'azienda di confrontarsi con le OO.SS. sul tema del presente articolo, L'Ufficio del Personale è titolato a verificare l'attribuzione dei livelli professionali in funzione delle specifiche mansioni svolte, tenuto conto dei principi di professionalità ed equità e nel rispetto della declaratoria del CCNL di riferimento.

8 - TICKET RESTAURANT

Il presente articolo prevede la corresponsione del ticket restaurant a tutti i/le lavoratori/lavoratrici IED con decorrenza 01/07/2017, per un valore giornaliero di € 5,29 (Euro cinque/29).

Il computo dei Ticket da erogare è effettuato sul calcolo delle effettive presenze del Lavoratore, legando l'erogazione ad una prestazione minima di 5 ore lavorative giornaliere.

Il ticket non viene corrisposto in caso di attività lavorativa prestata in trasferta poiché sostituito da indennità di trasferta e rimborso spese.

9 - SISTEMA PREMIANTE

L'introduzione di un sistema premiante organico e ben definito consente di collegare la crescita individuale, economica e professionale delle risorse ai risultati dell'azienda, orientando di fatto i comportamenti delle stesse verso il raggiungimento degli obiettivi comuni e aumentando di fatto la qualità del sistema del total rewards.

IED, previa verifica delle disponibilità di budget annuali, intende dotarsi di un sistema premiante organico.

Come previsto dall'attuale normativa, l'azienda ha individuato gli indicatori di qualità e produttività per il prossimo triennio:

- Introduzione in azienda dello smart working (qualità)
- MOL/VA (produttività).

Il sistema premiante prevede due tipologie:

A. <u>Welfare per obiettivi:</u>
Il premio viene conferito a tutti i lavoratori e le lavoratrici una volta raggiunti gli obiettivi aziendali che l'organo decisionale di IED definisce per ciascuna annualità.
Gli obiettivi da considerare possono essere individuati tra: EBIT, fatturato, iscritti. L'azienda, ogni anno, redige un documento da condividere con le organizzazioni sindacali e stabilisce quale o quali possono essere gli obiettivi dell'anno di riferimento. Nel primo trimestre dell'anno di riferimento (ad esempio Gennaio – Marzo 2018 per ob. 2017/2018), le parti individuano tale arco temporale come momento di confronto per la discussione degli obiettivi stessi e la condivisione del documento di cui sopra. Successivamente, le parti potranno concordare altri momenti di verifica per far si che gli obiettivi previsti e indicati nel documento in questione siano chiari, raggiungibili (in un arco temporale ben definito) e misurabili nel corso dell'anno di riferimento. I range di raggiungimento degli obiettivi sono specificati come segue:

Range di obiettivo	% del bonus erogato.
≥120% dell'obiettivo	120%
>=110%<120% dell'obiettivo	110%
100<110% dell'obiettivo	100%
>=90%<100% dell'obiettivo	80%
>=80<90% dell'obiettivo	50%
<80% dell'obiettivo	0%

Il valore minimo del premio è fissato in 200,00 euro lordi, elevabili del 25% se erogati sotto forma di welfare aziendale (il valore minimo come esempio di cui sopra se raggiunto il 100% degli obietti/obiettivo).
L'importo di cui sopra è attribuibile ad una risorsa full time e con 12 mesi di lavoro effettivo.
Gli importi vengono riparametrati ad eventuali part time e/o mesi di effettivo lavoro. Il limite minimo di fruizione, come per l'intero sistema incentivante IED, sono i sei mesi di lavoro effettivo al di sotto dei quali non viene prevista nessuna erogazione.

Gli importi sono definiti per aree omogenee di rifermento: i livelli di inquadramento del CCNL.

Per le risorse di cui al sottostante punto B, l'azienda considera il valore del premio sopradescritto, all'interno degli obiettivi di carattere generale che concorrono a formare il Premio di Risultato.

B. <u>Premio di Risultato:</u>
Il premio di risultato tipicamente assegnato al Management, viene previsto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che fanno parte dell'area Marketing e Vendite o che, operando all'interno delle strutture Corporate, Paese e Sede, ricoprono ruoli di responsabilità poiché gestiscono gruppi di persone e sono responsabili di un budget assegnato.

Le aree individuate dall'azienda sono:

- ***Responsabili di Funzione/Area/Ufficio***. Rientrano all'interno dell'area i lavoratori e le lavoratrici che hanno la responsabilità di un ufficio/area, con la conseguente gestione di risorse nella struttura Corporate, Paese o nelle singole sedi.

- ***Area Vendite.*** Le risorse considerate all'interno dell'Area sono
  - Responsabile vendite Paese;
  - Coordinatori di segmento Nazionali;
  - Advisor di sede.

- ***Area Marketing***. L'area Marketing è composta dai seguenti uffici:
  - Digital Marketing
  - Field Marketing
  - Responsabile Marketing
  - Marketing di prodotto

I criteri di riferimento per l'erogazione del nuovo premio per raggiungimento obiettivi sono i seguenti:

1. Viene redatto un verbale annuale all'interno del quale vengono illustrati gli obiettivi di area e la media delle percentuali di riferimento. Il verbale viene presentato preventivamente alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, firmatarie del presente contratto. L'azienda, per l'impatto potenziale del sistema premiante, prevede di raggiungere le percentuali, contenute nel processo, entro l'anno accademico 2019/2020.

2. Gli obiettivi sono definiti per ciascuna area e secondo il contesto di operatività. Gli stessi devono essere sfidanti, dovranno prevedere dei criteri misurabili e poter essere considerati leve effettive per il miglioramento economico aziendale. Inoltre verrà inserito, per tutte le aree di riferimento, un obiettivo qualitativo.

I/le lavoratori/lavoratrici possono richiedere l'erogazione parziale o completa del premio in forma di welfare aziendale.

10 - TRASFERTE

Le Parti concordano sulla necessità di regolare, a beneficio dei/delle Dipendenti e dell'Azienda, la politica di gestione delle trasferte come segue:

Con "trasferta" si intende lo spostamento temporaneo, per motivi di lavoro, fuori dal Comune in cui è collocata della Sede abituale di lavoro del/della Dipendente.

A. Sistema adottato per la regolazione delle trasferte

Il rimborso spese di trasferta è previsto e regolamentato dalle policy aziendali.

IED si fa carico dell'acquisto diretto di alloggi e trasporti dalla sede di partenza al paese di destinazione.

Inoltre, viene riconosciuto al lavoratore in trasferta, un'indennità di trasferta come specificato dalla tabella seguente:

Destinazione della trasferta	**Valore €/giorno**
ITALIA	15,49
ESTERO	25,82
INTERCONTINENTALE	35,42

B. Criteri di riconoscimento della trasferta:

L'importo di cui alla precedente tabella è riconosciuto a tutti i/le lavoratori/lavoratrici - con esclusione dei Dirigenti - per tutte le giornate di durata della trasferta (comprese festività e fine settimana). L'importo è esente da tassazione.

Il compenso è corrisposto in presenza di entrambi i seguenti requisiti:

- Il tempo di trasferta deve avere durata minima pari a 4 ore;
- Il luogo dove è svolta la trasferta deve distare almeno 30 km dalla sede di appartenenza (da verificare attraverso Google Maps).

Secondo quanto stabilito dal CCNL vigente, i tempi di viaggio eccedenti il proprio orario di lavoro non sono considerati come lavoro straordinario; quelli compresi all'interno del proprio orario di lavoro sono trattati come ore di lavoro ordinario. Alcune eccezioni saranno previste in un'apposita policy aziendale.

Eventuali ore eccedenti di lavoro straordinario effettuato in trasferta, (che non prevedono le ore di viaggio) devono essere preventivamente autorizzate dal proprio responsabile, comunicate attraverso i canali deputati e saranno conteggiate come straordinario.

Le indennità di cui alla tabella precedente saranno maggiorate nella misura corrispondente quando le trasferte siano svolte in giornate festive o domeniche.

11 - AGIBILITA' SINDACALI

Le parti concordano nello stabilire indicativamente 2 giornate annue di confronto per le tematiche di carattere nazionale, ad esclusione dei periodi di rinnovo del presente CIA.
IED si impegna ad agevolare la presenza delle RSA agli incontri di carattere nazionale sostenendo le spese di viaggio per la sede individuata come sede di preposta agli incontri in questione.

Infine, si ritengono escluse dal conteggio, del massimale usufruibile previsto dalla normativa di riferimento, le ore di permesso sindacale utilizzate dalle RSA per le attività di supporto alle sedi che non possono esprimere un rappresentante. L'RSA, dovranno, qualora si verifichino le condizioni per il supporto, nominare un rappresentante delegato a supporto delle sedi sprovviste di RSA per la redazione dell'eventuale accordo di gestione di riferimento.

Fine del Documento