



La contrattazione aziendale all'Istituto Europeo di Design

di Annalia Silecchia

Tag: #IED #relazioniindustriali #sindacato

L'Istituto Europeo di Design – IED è stato fondato da Francesco Morelli nel 1966 con l'intento di creare un sistema formativo di nuova generazione nel campo del design, della moda, delle arti visive e della comunicazione. IED è un network internazionale dislocato in vari Paesi con 7 sedi in Italia e 4 sedi situate in Spagna e in Brasile: offre ai giovani creativi di tutto il mondo una formazione basata sulla “cultura del progetto”, insegnando come portare avanti un'idea fino a vederla realizzata attraverso un processo di creazione costante.

Con l'obiettivo di uno sviluppo qualitativo, professionale ed economico della vita personale e lavorativa delle risorse presenti in azienda, il giorno 19 dicembre 2017 direzione d'azienda, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL e l'RSA in carica hanno sottoscritto il contratto integrativo aziendale, nella prospettiva di portare i c.d. *accordi di gestione territoriale* ad un ulteriore livello di contrattazione, per garantire la gestione e lo sviluppo di ciascuna sede IED. L'intesa, di durata triennale, decorre dal 1 gennaio 2018 e si applica nei confronti di tutti i/le lavoratori /lavoratrici delle sedi IED attinenti al territorio nazionale italiano.

Tutele di genere e responsabilità sociale

Come già avvenuto in passato, le parti sostengono fermamente le campagne contro la violenza sulle donne e contro tutte quelle forme di violenza in generale, che riguardano persone discriminate in base al sesso o all'orientamento sessuale. A questo proposito, fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015, **le parti introducono alcune misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere**. Si impegnano a concedere, a determinate condizioni, un mese di congedo retribuito a spese dell'azienda e a valutare con accortezza ogni richiesta di trasferimento delle vittime. Inoltre, l'azienda si impegna ad accogliere ogni domanda di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale. L'intesa formalizza, infine, l'impegno ad individuare un'associazione, con cui stipulare una convenzione, finalizzata all'assistenza delle vittime di violenza di genere.

In materia di responsabilità sociale, IED garantisce: ai lavoratori un ambiente di lavoro equo e non discriminatorio, offrendo opportunità di formazione, mobilità e promozione interna; agli studenti la valorizzazione delle eccellenze e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture e delle norme vigenti sulla sicurezza e l'igiene; alla comunità

sociale un servizio rispettoso dell'ambiente incentivando lo sviluppo sostenibile della propria attività.

Consapevole dell'importanza di un corretto bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa, l'azienda si impegna a concedere, ai genitori con figli, nei primi anni di vita, la possibilità del congedo in modalità oraria, con un minimo di un'ora non frazionabile.

Organizzazione del lavoro

Le parti concordano che l'organizzazione del lavoro in IED deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita personale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro. A tal fine IED si impegna a favorire una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro e a incoraggiare il miglioramento dell'efficienza, della produttività aziendale e della qualità del servizio offerto agli studenti. L'azienda esprime altresì la volontà di confrontarsi con le OO.SS sul tema della **classificazione e dell'inquadramento del personale**. A questo proposito, l'ufficio del personale è tenuto a verificare l'attribuzione dei livelli professionali in funzione delle specifiche mansioni svolte, nel rispetto della declaratoria del CCNL. **Le Parti concordano sulla necessità di regolare, a beneficio dei/delle dipendenti dell'azienda, la politica di gestione delle trasferte.** IED si impegna di farsi carico delle spese di trasferta del lavoratore, riconoscendogli un'indennità in relazione alla destinazione della trasferta e il rimborso spese regolamentato dalle policy aziendali. Per usufruire di tale compenso il tempo di trasferta deve essere di almeno 4 ore e il luogo deve distare minimo 30 km dalla sede. Le ore eccedenti di lavoro straordinario durante la trasferta non prevedono le ore di viaggio e devono essere autorizzate dal responsabile.

Parte economica

Per incoraggiare la crescita individuale, economica e professionale dei dipendenti e dell'azienda, IED intende introdurre un sistema premiante organico, utilizzando indicatori di qualità (*smart working*) e produttività (MOL/VA). L'intesa tuttavia non specifica le modalità di funzionamento del sistema premiante. È comunque prevista una clausola in forza della quale il lavoratore può richiedere la conversione parziale o totale del premio di risultato in welfare. L'intesa prevede altresì che tutti i lavoratori IED che svolgono almeno 5 ore lavorative giornaliere dispongono di un ticket *restaurant* del valore di 5, 29 euro al giorno. In caso di attività lavorativa prestata in trasferta il ticket non viene disposto, perché sostituito da indennità di trasferta e rimborso spese.

Il sistema di relazioni sindacali

Le parti concordano che un corretto sistema di relazioni sindacali favorisce il consolidamento e il miglioramento del clima aziendale. Pertanto le parti si incontreranno, con cadenza annuale, per discutere di tematiche nazionali e territoriali, che possono comprendere progetti e investimenti in tema di lavoro, occupazione e formazione. Al fine di migliorare le condizioni di lavoro e di prevenire eventuali conflitti, le parti individuano due strumenti di contrattazione e condivisione delle politiche del lavoro: il livello nazionale e quello territoriale. Al nazionale è affidata la regolamentazione di aspetti quali ticket *restaurant*, sistema premiante, organizzazione del lavoro e trasferta. Invece per quanto concerne il secondo **livello, si prevedono accordi di Gestione Territoriale**, attraverso i

quali, vengono regolamentati istituti come: orari di lavoro e flessibilità, che incidono positivamente sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità di vita del personale coinvolto; *smart working*, ovvero il lancio e la sperimentazione di progetti pilota al fine di ottimizzare il rendimento dei/delle dipendenti dando loro maggiore autonomia; formazione, perciò corsi di lingua, corsi di formazione office, ecc ecc. Si specifica che gli accordi vengono redatti nelle sedi IED con più di 15 lavoratori, pertanto dove sono presenti RSA\RSU. **Le Parti concordano due giornate annuali per discutere tematiche di carattere nazionale e di rinnovo del contratto integrativo.** IED si impegna, inoltre, ad agevolare la presenza delle RSA agli incontri nazionali, sostenendone le spese di viaggio.

Annalia Silecchia

Studentessa del liceo classico Pilo Albertelli di Roma