



CAPGEMINI ITALIA

FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

UN'INTESA CHE METTE LE PERSONE AL CENTRO

Le Organizzazioni Sindacali nazionali FIM FIOM UILM e FISMIC ed il Coordinamento nazionale delle RSU hanno firmato, nella giornata del 17 dicembre 2019, il testo definitivo dell'Ipotesi di Contratto di Secondo Livello CAPGEMINI ITALIA.

Il lungo percorso di confronto era iniziato ad inizio 2018 e aveva visto una brusca frenata alla fine dello scorso anno che aveva prodotto la disdetta degli accordi esistenti da parte dell'azienda e la definizione di un Regolamento Aziendale che aveva assunto parte dei contenuti condivisi fino ad allora nel corso della trattativa.

Nel mese di giugno 2019 è stato ripristinato il tavolo di negoziazione che ha portato, prima della chiusura estiva, alla sottoscrizione del Premio di Risultato 2019 e ha visto Azienda, Organizzazioni sindacali ed il Coordinamento nazionale delle RSU riavviare la contrattazione.

La sfida che le parti avevano deciso di condividere era quella di trovare un'intesa entro la fine dell'anno 2019. L'impegno che tutti hanno messo in campo ha consentito la conclusione positiva del confronto garantendo a tutte le lavoratrici e lavoratori CAPGEMINI ITALIA, un accordo di Secondo Livello con maggiori diritti ed un maggior salario.

Questo accordo si contraddistingue indiscutibilmente per la grande capacità di focalizzare l'attenzione attorno alle PERSONE che lavorano in azienda.

L'importanza degli interventi parte dalla **centralità della FORMAZIONE** quale strumento che, attraverso il costante aggiornamento e la crescita delle competenze, consente l'occupabilità di chi opera ed una presenza qualificata nel mercato per l'azienda.

Si distingue anche per le numerose risposte legate al **bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro** (work life balance) mediante interventi che mirano a garantire un maggiore equilibrio tra il tempo dedicato al lavoro e quello a beneficio della propria sfera di interessi personali e familiari.

Sono presenti interventi di **miglioramento sul tema della permessistica** e viene posta attenzione alla cura della famiglia e della salute, allo studio, al sociale con interventi importanti sia nell'organizzazione del lavoro attraverso il potenziamento del part time e del lavoro agile e del telelavoro.

FIM FIOM UILM e FISMIC Nazionali ed il Coordinamento Nazionale delle RSU esprimono pertanto soddisfazione per la positiva conclusione del confronto: i contenuti dell'intesa saranno presentati a tutti i lavoratori nel corso di assemblee dedicate che si svolgeranno alla ripresa delle attività nel mese di gennaio prossimo.

Per la ratifica dell'accordo, successivamente alle assemblee tutte le lavoratrici ed i lavoratori CAPGEMINI ITALIA saranno chiamati ad esprimere il loro giudizio sui risultati dell'accordo con il voto referendario che si terrà entro il mese di gennaio



SEGRETERIE NAZIONALI

Di seguito è riportata la sintesi dei contenuti dell'accordo.

PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito un Premio di Risultato la cui struttura avrà valenza quadriennale (anni 2020-2023) con revisione della parte economica biennale (anni 2020-2021).

Il Premio di Risultato sarà basato su 4 indicatori che misureranno:

- Redditività: *operating margin / external revenues* con peso pari al 30% del totale
- Produttività aziendale *fees own staff / head count* con peso pari al 40 % del totale
- Efficienza organizzativa 1: *giorni di lavoro agile / giornate lavorate* con peso pari al 15%
- Efficienza organizzativa 2: *riduzione di 2 giornate medie di ore di ferie maturate anni precedenti e non godute* con peso pari al 15%

Il Premio di Risultato **potrà essere volontariamente convertito in welfare** nelle percentuali del 50-75-100% consentendo al beneficiario di poter vedere il valore economico nominale erogato intero al netto delle trattenute fiscali e previdenziali previste **con una maggiorazione quindi del valore pari al 20% rispetto alla corresponsione tradizionale.**

Il valore economico del Premio di Risultato sarà incrementato rispetto al valore relativo al 2019 del 3% per l'anno 2020 e del 2 % per l'anno 2021 e consentirà il suo ulteriore incremento pari a minimo il 2 % aggiuntivo annuo in funzione del raggiungimento di due ulteriori condizioni.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	VALORE 2020	VALORE 2021
3 – 3s - 4	485	490
5 – 5s	560	575
6	740	750
7	880	900
8Q	960	990

La prima riguarda la restituzione collettiva dell'80% (anno 2020) e 70% (anno 2021) del vantaggio fiscale dell'azienda in caso di conversione volontaria del premio in welfare.

La seconda consiste in un secondo indicatore di utilizzo di ferie anni precedenti particolarmente indirizzato a coloro che hanno consistenti residui. In caso di utilizzo in corso d'anno di 3, 4, 5 giorni aggiuntivi di Ferie Anni precedenti, si darà corso ad una erogazione in over performance calcolata in maniera lineare dell'indicatore di efficienza organizzativa 2 che incrementerà del 6% al raggiungimento del 100% dell'obiettivo e i cui benefici saranno erogati a tutti i dipendenti CAPGEMINI ITALIA.

Al fine del raggiungimento di questo obiettivo saranno considerate anche le ore destinate alla Banca Ore Solidale (e successivamente utilizzate).



SEGRETERIE NAZIONALI

BANCA ORE SOLIDALE

Ogni lavoratore volontariamente potrà cedere a titolo gratuito PAR o ferie aggiuntive da destinare ad una speciale Banca che ha come obiettivo quello di aiutare e sostenere colleghi che si trovino in particolari situazioni di difficoltà che abbiano utilizzato tutti gli istituti maturati e che necessitino di dover svolgere azioni di cura ed assistenza per figli genitori coniuge o conviventi o in caso di gravi situazioni di malattia anche del lavoratore stesso.

L'azienda contribuirà a questo meccanismo di solidarietà incrementando a sua volta almeno del 15% il monte ore accantonato. Le procedure e le documentazioni necessarie sia per il versamento che per la richiesta di utilizzo saranno definite nelle prossime settimane.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Questi saranno importanti strumenti che le lavoratrici ed i lavoratori potranno utilizzare per lo svolgimento da remoto delle attività lavorative, favorendo la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Il loro utilizzo sarà possibile a tutti coloro che operano su attività e programmi fungibili e compatibili, assunti a tempo indeterminato con almeno sei mesi di anzianità aziendale.

Le richieste dovranno pervenire al proprio Responsabile di Progetto il quale, entro un periodo massimo di 15 giorni, dovrà comunicare la disponibilità al richiedente.

A tutti sarà fornita la formazione e le informazioni necessarie per lo svolgimento delle attività da remoto, unitamente alla dotazione tecnologica, prevedendo l'esplicita salvaguardia del diritto alla disconnessione.

Per l'attività in **Lavoro Agile sarà garantita l'erogazione del buono pasto** non previsto per chi opererà in **Telelavoro** che però beneficerà di un **rimborso sino a 20 euro** mensili per le spese di connessione. L'accordo sottoscritto, che consente sin da subito alle lavoratrici ed ai lavoratori CAPGEMINI ITALIA di poter utilizzare questi strumenti, non è vincolato alla sottoscrizione complessiva del CIA ma avrà vita propria, con scadenza il 31 dicembre 2022.

LAVORATORI 7° ed 8°Quadro

Per queste importanti figure professionali sarà **riconosciuto**, in via sperimentale per un anno, **il recupero, nel rapporto uno ad uno, del lavoro svolto nelle giornate festive, domenicali** e in orario **notturno** attraverso la maturazione di permessi retribuiti aggiuntivi da poter utilizzare entro il mese successivo dalla prestazione che ne dà diritto.

REPERIBILITA'

Nella logica della **tutela e del sostegno alla famiglia**, consente l'esercizio della volontarietà in caso di prestazione richiesta in regime di reperibilità per alcune categorie di lavoratrici e lavoratori, tra le quali le donne in gravidanza e sino ai tre anni di vita del bambino, famiglia monoparentale con figlio sino ai 12 anni, per i part time richiesti per bisogni di cura familiare, ed ai titolari di permessi ex L. 104/92.

Oltre a questo è **stato riconosciuto un migliore e specifico trattamento economico per l'indennità di reperibilità** nella giornata di sabato.



SEGRETERIE NAZIONALI

SALUTE E SICUREZZA

L'intesa siglata prevede **l'integrazione del diritto soggettivo alla formazione attraverso la definizione di 1 ora aggiuntiva di assemblea retribuita dedicata all'implementazione della cultura della sicurezza** e l'adozione di comportamenti consapevoli e coerenti da parte di ognuno. Quest'ora aggiuntiva di assemblea sarà convocata dagli RLS e potrà vedere anche gli RSPP o altri soggetti esterni coinvolti in qualità di partecipanti e/o relatori.

FORMAZIONE INDIVIDUALE E CONTINUA

L'aggiornamento delle competenze, soprattutto nell'ambito del mondo ICT, è una delle chiavi fondamentali per l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e per la crescita dell'azienda nei mercati di riferimento caratterizzati da una veloce obsolescenza delle competenze e da una concorrenza molto serrata proveniente sia dal mercato nazionale che internazionale.

Per garantire la capacità di CAPGEMINI ITALIA di restare tra i leader del settore e assicurare continuità industriale ed occupazionale è stata costituita la **Commissione Paritetica Nazionale di Gruppo CAPGEMINI ITALIA**: questa sarà composta da componenti aziendali e sindacali (RSU assistite dalle segreterie) che potranno farsi affiancare anche da esperti esterni.

Alla Commissione mediante un Regolamento, sono stati assegnati importanti compiti:

- **L'individuazione dei Fabbisogni Formativi;**
- **Proposta (anche congiunta) e valutazione preventiva (almeno un mese prima della scadenza) dei progetti formativi;**
- **Analisi dei progetti formativi nel quadro complessivo dell'insieme della formazione sia finanziata dai fondi interprofessionali che per quanto riguarda la formazione autofinanziata dall'azienda;**
- **Verifica e monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi formativi con l'obiettivo del coinvolgimento di tutto il personale aziendale;**
- **Definizione di programmi di riqualificazione professionale, rafforzamento delle competenze trasversali e potenziamento delle competenze inerenti ai ruoli ricoperti anche nell'ambito manageriale;**

La Commissione Paritetica Nazionale di Gruppo CAPGEMINI ITALIA sottoscriverà i piani formativi e assumerà anche il ruolo di Comitato di Pilotaggio nel caso dei corsi finanziati dai Fondi Interprofessionali operando anche in sinergia con la Commissione Nazionale prevista dal CCNL Metalmeccanici.

STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario sarà riconosciuto a tutto il personale sino al sesto livello incluso;

Nel caso di almeno cinque ore di lavoro straordinario prestato nelle giornate di sabato, domenica e festivi sarà riconosciuto il buono pasto.



SEGRETERIE NAZIONALI

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI – P.A.R.

Saranno **112 ore annue** (120 per personale ex Ernst&Young Consultant) e la loro fruizione potrà avvenire con un frazionamento da 1 a 8 ore

PART-TIME

È stata migliorata ed incrementata, anche rispetto al CCNL, la percentuale di lavoratrici e lavoratori che potranno richiedere il lavoro a tempo parziale che sarà pari al **4,5% per ciascuna sede**.

FERIE

Il piano ferie annuale sarà definito nel mese di dicembre di ogni anno. Ogni lavoratore che sarà tenuto alla presentazione del proprio piano ferie annuale, **dovrà avere risposta dal proprio responsabile entro due settimane dalla presentazione** per consentire un'adeguata pianificazione della propria vita personale.

PERMESSI STUDIO

A miglioramento di quanto previsto dal CCNL Metalmeccanico, in caso di lavoratore studente l'azienda garantirà **due giornate aggiuntive di permesso** per sostenere la prova di esame. I permessi aggiuntivi potranno essere utilizzati prima dell'esame, per la sua verbalizzazione o per la proclamazione dell'esito dell'esame di laurea.

CONGEDO PER NASCITA O ADOZIONE FIGLIO

In caso di nascita o adozione saranno autorizzati **sette giorni di permesso retribuito**, anche non consecutivi, da utilizzare entro 30 giorni dall'evento.

PERMESSI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

È stata migliorata la norma di legge e contrattuale consentendo l'utilizzo di **5 giorni di permesso non retribuito in caso di malattia dei figli sino ai 10 anni di età**. Per le **famiglie monoparentali l'età del figlio è incrementata sino ai 14 anni compiuti**. Per il primo giorno di malattia del figlio potrà essere comunicato (senza attendere autorizzazione) l'utilizzo una giornata di ferie anni precedenti.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE – ACCERTAMENTI CLINICI – ANALISI DI LABORATORIO

Ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà beneficiare di **dodici ore di permesso retribuito aggiuntivo annuo** per poter svolgere visite mediche, accertamenti clinici o esami di laboratorio. Sarà possibile utilizzare **ulteriori dodici ore annue aggiuntive di Permessi Anni Retribuiti o Ferie Anni Precedenti** esclusivamente mediante comunicazione al proprio responsabile (senza attendere autorizzazione). Tali ore potranno essere utilizzate per sé, per i figli, il coniuge o convivente o genitori con età superiore ai 75 anni.

PERMESSO PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'

Come condizione di miglior favore rispetto alla legge ed al Contratto Nazionale, ogni lavoratore avrà diritto a **tre giorni di permesso retribuiti per ciascun evento** per un massimo di tre eventi annui.



SEGRETERIE NAZIONALI

COMPORIO LUNGO

In caso di malattia, il periodo di comporto lungo previsto dal Contratto Nazionale, sarà **pagato al 100%** (CCNL all'80%). Il periodo di comporto lungo contrattualmente previsto, sarà **incrementato di ulteriori 90 giorni retribuiti all'80%**.

PERMESSI PER VOLONTARIATO

In caso di calamità nel territorio italiano per chi compia attività certificata di volontariato, sarà riconosciuto un periodo di **aspettativa pari ad 1 mese retribuito al 50%** ed eventualmente un secondo mese non retribuito.

ASPETTATIVA

- **Grave malattia o impedimento coniuge, convivente, genitore figli o fratelli**
saranno consentiti 6 mesi complessivi di aspettativa retribuiti al 50% sino ad un massimo di 4 eventi nell'arco della permanenza in azienda;
- **Attività di volontariato NON per calamità naturali**
sarà consentito un mese di aspettativa retribuita al 50% per un evento nell'arco della permanenza in azienda;
- **Motivi di studio diversi da quanto previsto dall'art.9, Sez.IV, Titolo VIII del CCNL**
saranno consentiti 6 mesi di aspettativa non retribuita per un evento nell'arco della permanenza in azienda;
- **Trasferimento di sede del coniuge**
sono garantiti 3 mesi di permesso non retribuito per un evento nell'arco della permanenza in azienda

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A lavoratrici e lavoratori CAPGEMINI ITALIA continuerà ad essere applicato il **Piano B di Metasalute** con costo a carico dell'azienda. Questa scelta sarà oggetto di verifica e confronto nel mese di settembre 2021.

BUONO PASTO – TICKET RESTAURANT

Il valore del buono pasto, erogato in formato elettronico sarà pari a **7 euro** per giornata lavorata.

GRUPPI DI LAVORO

Al fine di proseguire il confronto su altri importanti temi che necessitano l'identificazione di soluzioni condivise, vengono istituiti quattro gruppi di lavoro che proseguiranno la loro attività (con un primo incontro entro il mese di febbraio 2020) di analisi e approfondimento per proporre al Tavolo Nazionale di Negoziazione soluzioni su Sistemi di Turnazione, Sedi Disagiate, Implementazione servizi attraverso piattaforma welfare aziendale, Mobilità Urbana Città Metropolitana di Roma.

Per quest'ultimo tema un gruppo di lavoro si è già attivato durante la negoziazione che ha portato all'accordo sul C.I.A. ed ha già identificato una soluzione condivisa che vedrà l'attivazione dal primo trimestre 2020, in via sperimentale per la durata di un anno, di navette aziendali dalle zone



SEGRETERIE NAZIONALI

di Subaugusta/Cinecittà/Anagnina (metro A) e Torre Spaccata (Metro C) per consentire di alleggerire la mobilità del personale che opera presso la sede di Roma con costo a intero carico azienda.

Sempre relativamente al tema della mobilità urbana su Roma, l'8 gennaio p.v. le parti saranno nuovamente al tavolo per definire una più ampia flessibilità oraria di ingresso e di uscita e trattamenti economici specifici per gli spostamenti all'interno del comune di Roma verso le sedi dei clienti.

Roma, 19 dicembre 2019

FIM FIOM UILM FISMIC
Coordinamento Nazionale CAPGEMINI ITALIA