

# **C.C.N.L. PER LE AZIENDE GRAFICHE ED EDITORIALI**

## **NOTA ILLUSTRATIVA DELLE INNOVAZIONE E MODIFICHE INTRODOTTE DAL VERBALE DI ACCORDO 30 MAGGIO 2011**

### PREMESSA

Sono stati tolti i riferimenti formali al Protocollo del 1993, mentre tutti i principi richiamati nell'articolo, che sono ancora pienamente attuali, sono stati confermati.

### IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

La durata del contratto e le regole da seguire per i rinnovi sono state adeguate ai contenuti dell'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009.

E' stata, poi, aggiunta una norma transitoria che impegna le Parti a studiare, per il tramite di un gruppo di lavoro paritetico, le modifiche da apportare alla struttura del contratto per renderlo compatibile con le accresciute disomogeneità che si riscontrano tra le aziende che rientrano nel campo di applicazione.

Infatti, alle innate diversità tra le attività grafiche ed editoriali, che naturalmente si riflettono sugli assetti organizzativi, sulle professionalità e sui livelli medi di inquadramento, si somma il pressoché completato processo di specializzazione che ha portato al superamento del modello di società mista grafica-editoriale.

Inoltre, anche all'interno del settore grafico, non è più omogeneo il rapporto con il CCNL in quanto lo stesso è condizionato dalla estensione che, nel tempo, ha assunto la contrattazione aziendale.

Situazioni così diverse possono continuare ad avere come utile ed efficace riferimento lo stesso CCNL solo se l'impianto verrà reso coerente con i cambiamenti avvenuti nel suo bacino di applicazione.

### OSSERVATORIO DI FILIERA

Le aziende della filiera hanno numerosi interessi comuni, ma una rappresentanza frazionata.

Le norme sull'Osservatorio di filiera formalizzano in contratto comportamenti di coordinamento tra le diverse Associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali per la promozione degli interessi condivisi nei confronti degli interlocutori esterni che sono stati già adottati e che possono essere ritenuti ormai consolidati.

### OSSERVATORIO NAZIONALE

Il contratto già disciplina una procedura per la soluzione delle controversie relative alla interpretazione e alla applicazione delle norme contrattuali che prevede l'esame delle questioni insorte prima a livello territoriale e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale.

Con la norma in esame, invece, si punta a prevenire le controversie.

E' previsto, infatti, che quando vengono segnalati dubbi o divergenze, le questioni vengano tempestivamente esaminate da una snella struttura paritetica costituita a livello nazionale.

Le variazioni condivise che saranno espresse e formalizzate sulle diverse questioni saranno rese note, non solo alle parti che hanno sollevato il problema, ma alla generalità delle aziende e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

Se il sistema funzionerà, nel tempo si costituirà una sorta di "interpretazione autentica" che orienterà i comportamenti nelle singole aziende.

### PREMI DI RISULTATO

Come esplicitamente precisato, nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione, il P.d.r. non sia stato istituito per la difficoltà tecnica di costruire e gestire un meccanismo efficace, sono stati predisposti due modelli di facile applicazione basati su indicatori semplici ma, allo stesso tempo, significativi.

Con l'occasione riteniamo opportuno ricordare che l'istituto del premio di risultato è stato concepito come uno strumento che, da un lato aiuta a raggiungere obiettivi di redditività e/o produttività e/o efficienza che assicurano alle aziende un ritorno economico e, dall'altro, che consente di erogare ai lavoratori un importo aggiuntivo.

Pertanto il premio, se correttamente costruito, non rappresenta un ulteriore costo della stessa natura e della stessa onerosità di quello derivante dalla normale retribuzione.

In più le somme erogate a titolo di premio fruiscono della tassazione ridotta e della contribuzione di vantaggio stabilite dalla legge.

Naturalmente possono essere adottati modelli diversi da quelli esemplificati. Raccomandiamo tuttavia, per quanto riguarda le modalità di erogazione, di attenersi ai criteri riportati nell'articolo.

In sede di stesura il preesistente testo dell'articolo sarà adeguato alle nuove regole previste dall'Accordo interconfederale.

#### FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con l'articolo in esame è stato concordato l'impianto dell'istituto, mentre una commissione entro il novembre 2012, dovrà completare la disciplina ed individuare la compagnia di assicurazione che gestirà il servizio.

Le regole di fondo sono le seguenti:

1. Sono interessati dalla norma i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal CCNL e cioè gli operai, gli impiegati e i quadri.
2. Sono escluse dalla applicazione della norma le aziende che hanno in atto forme di assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità o di alcune categorie di dipendenti; in quest'ultimo caso l'esclusione riguarda solo i dipendenti oggetto dell'accordo o dell'iniziativa aziendale.
3. L'adesione è volontaria.
4. Solo per il primo anno e cioè per il 2013 vengono iscritti automaticamente al fondo tutti i dipendenti a tempo indeterminato disciplinati dal CCNL che lavorano in aziende nelle quali non esistano forme di assistenza sanitaria integrativa.
5. Il contributo annuo al fondo è fissato in 120 euro pro capite che per il 2013 sarà completamente a carico della azienda.

6. Dal 2014 il contributo sarà suddiviso per il 70% a carico della azienda e per il 30% a carico del dipendente che avrà scelto di iscriversi al fondo.

7. L'assistenza sanitaria integrativa decorrerà dal 1° gennaio 2013.

#### IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti, condividendo la rilevanza di una adeguata formazione dei RLS, hanno convenuto di elaborare sollecitamente i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici in attuazione di quanto previsto dalla legge.

Per una più agevole e diffusa fruibilità, la formazione sarà concepita per essere impartita sia con la modalità tradizionale sia con la modalità della formazione a distanza.

Per il comparto grafico i contenuti formativi saranno elaborati dall'Enipg.

Va, infine, segnalato che i riferimenti legislativi contenuti nell'articolo sono stati aggiornati.

#### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 comma 4ter del D.lgs n. 368/2001 e cioè ai fini della reiterabilità delle assunzioni oltre il limite dei 36 mesi, sono state inserite altre attività considerate stagionali.

Inoltre, si è precisato che il periodo di affiancamento all'interno della durata del contratto può essere utilizzato, oltre che per l'inserimento del sostituto, anche per il reinserimento del sostituto.

Infine, una dichiarazione a verbale precisa le modalità di applicazione ai contratti a termine per attività stagionali delle modifiche, che sono illustrate più avanti, apportate alla misura della gratifica natalizia e della 13<sup>a</sup> mensilità.

## ORARIO DI LAVORO

### *Lavoro Domenicale*

Poiché sulla base dell'Interpello n. 60/2009 si deve ritenere che per effettuare il lavoro domenicale con riposo compensativo sia sufficiente un accordo aziendale, la norma contrattuale è stata modificata in questo senso.

### *Flessibilità Tempestiva*

L'istituto della Flessibilità dell'orario, che comunque rimane in contratto, era stato configurato ed introdotto quando le variazioni dei flussi di lavoro seguivano cadenze quasi stagionali ed erano, pertanto, prevedibili con largo anticipo.

La situazione negli ultimi tempi è drammaticamente cambiata e le variazioni hanno, nella gran parte dei casi, le caratteristiche della imprevedibilità e delle repentinità.

In tale contesto i necessari adeguamenti organizzativi non possono essere subordinati a procedure che richiedono tempi incompatibili con le situazioni da affrontare.

Pertanto la flessibilità tempestiva è stata configurata in modo che possa essere disposta direttamente dalla azienda con un preavviso minimo di 2 giorni entro un tetto annuo di 64 ore pro capite.

I limiti massimi di orario giornaliero e settimanale sono gli stessi della flessibilità normale e cioè 10 ore e 48 ore.

Il riequilibrio tra flessibilità "alta" e "bassa", salvo diversi accordi con la RSU, deve avvenire entro tre mesi.

Le percentuali di maggiorazione per le ore di flessibilità "alta" sono del 35% se prestate in orari o turni diurni e del 45% se prestate in orari o turni notturni o in giornate nella quali non è prevista l'attività lavorativa.

In proposito ricordiamo che il vantaggio in termini di costo dell'utilizzo della flessibilità rispetto allo straordinario è dato dal fatto che il lavoro straordinario è retribuito con il valore dell'ora maggiorato della percentuale dovuta, mentre il costo della flessibilità è determinato dalla sola percentuale in quanto la retribuzione settimanale è sempre di 40 ore.

Nel caso la flessibilità "alta" non venga recuperata entro tre mesi e quindi qualora le ore di flessibilità diventino straordinarie, queste saranno retribuite con la maggiorazione dovuta aumentata del 5% e saranno conteggiate ai fini del raggiungimento del plafond di 70 ore di straordinario obbligatorio.

Naturalmente in questo caso viene assorbita la maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità.

In caso di esaurimento delle 64 ore e di prosecuzione del fenomeno della imprevedibile variabilità dei carichi di lavoro, l'istituto sarà prorogato con accordo aziendale, a meno che non vengano individuate efficaci soluzioni alternative a parità di costo.

Infine, richiamiamo l'attenzione sulla dichiarazione a verbale che attribuisce natura sperimentale all'istituto.

Anche per questo motivo è opportuno che la flessibilità tempestiva venga utilizzata in modo appropriato nel senso che, tranne casi eccezionali, le ore richieste a titolo di flessibilità non diventino, poi, ore straordinarie.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La dichiarazione, che riguarda la flessibilità tradizionale, è stata modificata nel senso che è stato posto un limite temporale complessivo alla procedura prevista per l'esame delle controversie insorte. Trascorsi 10 giorni la flessibilità diviene comunque operativa.

#### CAMBIO SQUADRA PER IL LAVORO A TURNI

Con la presente norma viene formalizzato un comportamento di buon senso che, anche se generalmente seguito, non costituiva, però, una soluzione organizzativa certa per l'azienda.

In mancanza di sostituzione il lavoratore smontante deve trattenersi sul proprio posto fino ad un massimo di due ore oltre il suo normale orario.

La norma poi aggiunge: “salvo il caso di impossibilità di sostituzione”. La durata della ulteriore prosecuzione del lavoro in presenza della fattispecie non viene quantificata.

Naturalmente la prosecuzione del lavoro avviene in regime di straordinario e le ore prestate concorrono al raggiungimento del plafond individuale di 70 ore di straordinario obbligatorio.

La presente norma è utilizzabile dalle aziende solo per il primo giorno di assenza del lavoratore subentrante.

Viene poi precisato, anche se non ce ne era bisogno, che quando nell'organico aziendale sono previste le “scorte”, queste devono essere utilizzate in via prioritaria per la sostituzione dei lavoratori assenti.

Viene, infine, specificato che la nuova norma contrattuale non sostituisce gli accordi aziendali esistenti sulla materia.

## APPALTI

Le attestazioni previste a carico degli appaltatori sono state estese anche ai subappaltatori.

## DISCIPLINA DEL LAVORO

L'articolo, riformulato, vale sia per gli operai che per gli impiegati e, quindi, verrà collocato tra le norme generali.

E' stata espressamente prevista la fattispecie del licenziamento con preavviso e sono state elencate, a titolo indicativo, alcune mancanze che danno luogo a tale tipo di provvedimento.

Tra queste sono state inserite le assenze ingiustificate protratte per più di cinque giorni consecutivi.

### GRATIFICA NATALIZIA E 13<sup>a</sup> MENSILITA'

Con le modifiche in esame si è fatto il primo passo per adeguare la misura degli istituti in esame a quella della generalità degli altri settori industriali.

Per i nuovi assunti, fino al quinto anno di anzianità, gli importi della gratifica natalizia e della 13<sup>a</sup> sono commisurati rispettivamente a 173 ore ed a  $\frac{26}{26}$ .

Inoltre, per il personale già in servizio che continua ad aver diritto alla misura piena della gratifica e della 13<sup>a</sup>, la differenza tra la mensilità ed il maggior importo pari a 27 ore o  $\frac{4}{26}$  può essere gestita con un accordo aziendale, in modo da determinare un vantaggio per i dipendenti ed un minor costo per le imprese.

La norma, infatti, prevede che fino a quando rimarrà in vigore la legislazione che determina una fiscalità di vantaggio per le erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa gli importi in esame possono essere collegati alle finalità previste dalla legge ed inseriti nell'ambito della contrattazione aziendale ferma restando, naturalmente, la certezza della corresponsione.

La diversa collocazione di questi importi determina una maggiore somma netta per i dipendenti e un minor costo per l'azienda in quanto gli importi stessi non vengono computati ai fini del calcolo del TFR.

### MALATTIA E INFORTUNIO

Lo scopo delle modifiche è stato quello di tutelare maggiormente le malattie gravi da un lato e di disincentivare gli abusi e l'assenteismo dall'altro.

Per quanto riguarda la prima finalità, è stata estesa a tutti i dipendenti la tutela prevista dal precedente contratto solo per coloro che avevano più di sei anni di anzianità.

Per quanto riguarda la seconda finalità si è operato su due versanti.

In primo luogo, in caso di più assenze, è stato esteso al trattamento economico il criterio di computo già previsto per la conservazione del posto nel senso che il limite massimo della tutela si intende

riferito non più a ciascun evento, ma ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza.

Ai fini del raggiungimento dei limiti non vengono conteggiati i periodi di assenza dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, le terapie salvavita e i periodi di assenza superiori al mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

In sede di prima applicazione della innovazione la norma transitoria fissa la decorrenza del periodo entro il quale conteggiare il raggiungimento del limite al 1° gennaio 2010.

Viene precisato, inoltre, che, qualora sulla base della vecchia normativa sia stato corrisposto un trattamento economico superiore a quello spettante in base alla nuova disciplina, le aziende non effettueranno recuperi.

La seconda innovazione finalizzata a scoraggiare l'assenteismo prevede che le assenze fino a tre giorni vengano conteggiate in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico.

Sono fatti salvi i primi 4 eventi nel triennio.

Questo nuovo criterio, naturalmente, non può essere retroattivo e, pertanto, la norma transitoria precisa che la decorrenza è fissata al 1° luglio 2011.

Certamente le modifiche illustrate non sono decisive ai fini del contrasto degli abusi, ma, finalmente, è stato infranto un tabù ed è stata aperta una strada per successivi interventi.

#### MOBILITA' ED INTERCAMBIABILITA' DEL PERSONALE

La norma del contratto scaduto consentiva alla azienda di disporre direttamente la mobilità del personale solo nell'ambito di servizi ed aree produttive omogenee (composizione, preparazione, stampa e allestimento).

Forme più ampie devono, invece, essere concordate.

Con la modifica introdotta la mobilità più ampia può essere disposta direttamente dalla azienda in due delle fattispecie più ricorrenti tra quelle che determinano la necessità di un temporaneo diverso utilizzo del personale:

- il provvisorio arresto di un impianto produttivo;
- la presenza di “scorte” non utilizzate per sostituire lavoratori assenti.

#### PARTE SESTA – STAMPA DEI PERIODICI IN ROTOCALCO

E' noto che la tecnologia rotocalco versa in condizioni di particolare difficoltà per gli elevati costi di produzione, per motivi ambientali, per il diffuso calo delle tirature.

In questa situazione, che ormai è strutturale, sarebbe stato illogico non intervenire sui costi aggiuntivi del lavoro che il contratto prevede.

In relazione a quanto sopra, tutti gli oneri aggiuntivi previsti dalla parte VI per la stampa dei periodici in rotocalco (importi mensili, maggiorazioni, riposi retribuiti e ferie) non sono più applicabili al personale assunto dopo la data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Inoltre, per il personale in forza, le condizioni speciali sopra ricordate sono assorbibili nell'ambito della contrattazione di II livello.

Le dichiarazioni a verbale salvaguarda le situazioni dei nuovi assunti che con il solo utilizzo dei ROL previsti dal contratto non dispongono di un sufficiente numero di ore per effettuare tutti i riposi di squadra eventualmente previsti dallo schema di turno applicato in azienda.

#### *Aziende Miste*

Con una dichiarazione a verbale si è chiarito che il criterio della ripartizione retributiva nelle aziende miste si applica non solo quando nella stessa azienda si produce anche con tecnologie diverse dalla stampa rotocalco ma, altresì, quando con la tecnologia rotocalco si stampano, sia periodici, sia altri prodotti.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.

### ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Questo nuovo istituto è stato introdotto in applicazione della previsione dell'Accordo Interconfederale e decorre dal 2012.

Richiamiamo l'attenzione sui due presupposti ai quali è subordinata l'erogazione.

Il primo è che l'azienda non abbia mai effettuato la contrattazione di secondo livello. Quindi la condizione non si verifica se l'azienda ha concordato nel tempo un premio di risultato, anche se successivamente questo premio non è stato più rinnovato.

Il secondo presupposto è che il singolo lavoratore non abbia ricevuto nel triennio precedente alcuna erogazione economica individuale o collettiva in aggiunta a quanto previsto dal CCNL.

Precisiamo, da ultimo, che, poiché l'erogazione avviene con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello della maturazione, gli aventi diritto riceveranno il primo importo nel periodo aprile – maggio 2013.

### SUPERMINIMI – CLAUSOLA DI ASSORBIBILITA'

Anche in questo contratto è stata adottata la regola già presente in altri contratti, secondo la quale i superminimi attribuiti in sede aziendale sono assorbibili negli aumenti contrattuali solo se tale facoltà della azienda viene espressamente prevista.

La clausola è valida per i superminimi attribuiti dal primo settembre 2011.

Nulla cambia per i superminimi già in atto per i quali, secondo la prevalente giurisprudenza, l'assorbibilità è consentita a meno che non siano stati attribuiti con una espressa clausola di non assorbibilità.

### AUMENTI RETRIBUTIVI

Ricordiamo che in occasione del precedente rinnovo da parte imprenditoriale era stato richiesto di utilizzare come livello baricentrico per la determinazione dell'aumento medio il livello B/3 in luogo

del C/1 per adeguare il criterio negoziale al cambiamento della distribuzione dei dipendenti all'interno della Classificazione verificatosi nel tempo.

A fronte della indisponibilità immediata delle OO.SS. era stata costituita una commissione deliberante con il compito di risolvere la questione dopo aver verificato i dati sulla distribuzione dei dipendenti nella scala classificatoria.

Nel corso della vigenza del precedente contratto la commissione si è riunita ed è stata riconosciuta la fondatezza della richiesta imprenditoriale.

In questo rinnovo, pertanto, come livello baricentrico è stato utilizzato il B/3.

Nella tabella allegata alla presente nota è stato corretto l'errore di un centesimo relativo ai valori del livello B/3 contenuto nella tabella del Verbale di Accordo e, per quanto riguarda la tabella dell'una tantum, è stato corretto l'importo del livello Q e sono stati ridefiniti i valori in centesimi di altri livelli.

Tutte le correzioni sono verificate con le OO.SS. e, pertanto, le tabelle allegata alla presente nota sostituiscono quelle del Verbale di Accordo.

<b>TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO</b>							
(esclusa l'indennità di contingenza)							
Livelli	vecchi minimi	01.07.2011		01.01.2012		01.01.2013	
		Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi
<b>Q</b>	1.618,31	51,29	1.669,60	58,64	1.728,24	51,31	1.779,55
<b>AS</b>	1.610,49	51,05	1.661,54	58,36	1.719,90	51,06	1.770,96
<b>A</b>	1.359,87	43,10	1.402,97	49,28	1.452,25	43,12	1.495,37
<b>B1S (*)</b>	1.308,44	41,48	1.349,92	47,41	1.397,33	41,49	1.438,82
<b>B1</b>	1.269,38	40,24	1.309,62	46,00	1.355,62	40,25	1.395,87
<b>B2</b>	1.189,32	37,69	1.227,01	43,10	1.270,11	37,71	1.307,82
<b>B3</b>	1.104,04	35,00	1.139,04	40,00	1.179,04	35,00	1.214,04
<b>C1</b>	1.019,41	32,32	1.051,73	36,94	1.088,67	32,32	1.120,99
<b>C2</b>	899,64	28,51	928,15	32,60	960,75	28,53	989,28
<b>D1</b>	814,36	25,81	840,17	29,51	869,68	25,82	895,50
<b>D2</b>	740,80	23,48	764,28	26,85	791,13	23,48	814,61
<b>E</b>	650,97	20,63	671,60	23,59	695,19	20,64	715,83
(*) si applica l'indennità di contingenza del livello B1							

## UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 30 maggio 2011 verrà erogato l'importo lordo di cui alla seguente tabella commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 1° aprile 2010-30 giugno 2011 con riduzione proporzionale in caso di aspettativa, assenza facoltativa post partum, Cig a 0 ore.

L'una Tantum comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti e non utile ai fini del TFR verrà corrisposta:

- per il 50% con le competenze di luglio 2011;
- per il restante 50% con le competenze di febbraio 2012.

## UNA TANTUM

LIVELLO	IMPORTI
<b>Q</b>	531,36
<b>AS</b>	528,80
<b>A</b>	446,47
<b>B1S</b>	429,58
<b>B1</b>	416,75
<b>B2</b>	390,45
<b>B3</b>	362,66
<b>C1</b>	334,85
<b>C2</b>	296,58
<b>D1</b>	267,28
<b>D2</b>	243,33
<b>E</b>	213,83