

DOCUMENTO DI APERTURA PLENARIA RINNOVO CCNL POLIGRAFICI

28 giugno 2016

La riunione di oggi segna la ripartenza delle trattative per il rinnovo del ccnl attività poligrafiche, ripartenza che giunge al termine di un lungo percorso di approfondimento e confronto fra le commissioni tecniche designate da Fieg-Asig e OO.SS..

La sigla dell'ultimo ccnl risale all'aprile del 2008, e il vigente contratto – ancora applicato in virtù del meccanismo di proroga tacita dell'art. 2 – è scaduto nel giugno del 2010 per la parte economica e nel dicembre 2011 per la parte normativa.

Sono passati quindi 6 anni, durante i quali lo scenario di crisi del settore, già presente nel 2008, si è aggravato in modo esponenziale, anche rispetto al quadro delineato dalle OO.SS nel loro documento di piattaforma contrattuale del dicembre 2011.

L'ultimo rapporto sull'industria italiana dei quotidiani redatto da Asig e dall'Osservatorio Tecnico Quotidiani "Carlo Lombardi", fornisce dati precisi e preoccupanti.

Nell'arco temporale 2007/2015 il fatturato complessivo del settore editoria quotidiana si è praticamente dimezzato, con un modello di business ancora basato sostanzialmente su diffusione cartacea e introiti pubblicitari – entrambi in costante calo – mentre il modello di diffusione digitale – pur in crescita – ancora non riesce a garantire un'adeguata redditività.

Uno scenario di questo tipo impone di ripensare al modello industriale di settore e alle sue regole.

In tale contesto, le Parti Sociali hanno il compito di ripensare alle regole del mercato del lavoro per renderle più adeguate al mondo in profonda trasformazione, perseguendo l'equilibrio tra tutele dei diritti dei lavoratori ed esigenza di recupero di competitività da parte delle aziende del settore.

Questo impegno deve riguardare naturalmente tutte le forme di lavoro coinvolte nel settore editoriale: il lavoro poligrafico, quello giornalistico e quello della dirigenza di settore.

Come noto, per quanto attiene al lavoro giornalistico, la Fieg è impegnata in una difficile trattativa che è partita dalla disdetta del vigente contratto collettivo e con una richiesta di profonda trasformazione di molti istituti contrattuali.

Per quanto attiene ai dirigenti, nel settembre dello scorso anno è stato siglato un rinnovo contrattuale che segna una forte discontinuità con il passato.

Non è facile ripensare alle norme collettive sul lavoro, in quanto la cosa richiede un forte senso di responsabilità e la capacità di guardare al futuro uscendo dalla tipica logica difensiva di mantenimento delle certezze del passato, ma questo è il ruolo che le Parti Sociali sono chiamate a svolgere se non vogliono rinunciare a quel ruolo di rappresentatività che è loro demandato.

L'esercizio concreto di tale rappresentatività, e la capacità di ripensare a un insieme di strumenti in grado di rispondere alla nuova complessità del mondo del lavoro, consentono alle Parti Sociali di riaffermare il proprio ruolo e confermare il contratto collettivo come strumento principale della regolazione di un sistema.

La Fieg, negli scorsi mesi, si è fortemente battuta per ribadire l'importanza del contratto collettivo e la necessità del suo rispetto da parte di tutte le aziende associate, ma è indispensabile che la richiesta di rispetto delle regole vada di pari passo con la necessità di rendere le stesse attuali e adeguate alle trasformazioni in atto.

Se le Parti Sociali fallissero nell'obiettivo di darsi regole più adeguate al mondo che cambia, perderebbero progressivamente anche forza e autorevolezza nella richiesta di rispetto delle regole stesse.

Per tale motivo, questo tavolo contrattuale non può e non deve fallire, ma deve riuscire a condividere un nuovo contratto collettivo in tempi brevi, nell'interesse delle aziende e dei lavoratori del settore.

Nel mercato del lavoro poligrafico oggi operano circa 3.800 lavoratori, a fronte dei circa 10.000 attivi alla data di stipula – nel 1959 – del primo ccnl a cui fu data valenza erga omnes con DPR del 1960, eppure le norme regolatrici del lavoro non sono sostanzialmente mutate nel corso degli anni, prevedendo ancora modalità e istituti legati a cicli produttivi completamente superati dalle nuove tecnologie.

Nel corso degli incontri di delegazioni tecniche, avuti con la controparte sindacale, la delegazione datoriale Fieg-Asig ha consegnato – ormai nel dicembre 2014 – un documento di piattaforma con la richiesta di modifiche di una serie di istituti contrattuali, improntato a principi di recupero di efficienza, economicità e flessibilità.

Tale documento è stato oggetto di confronto e approfondimento in sede tecnica, ed è da qui che noi oggi intendiamo ripartire, nella profonda convinzione che un contratto collettivo più adeguato ai tempi possa essere non solo più utile per gli operatori del settore, ma possa essere anche attrattivo per attività oggi svolte al di fuori del perimetro contrattuale.

È per tale motivo che il nuovo contratto collettivo dovrà essere pronto ad aprirsi alle nuove tecnologie e alle nuove professionalità, e in tal senso la piattaforma contiene una parte – ancora da sviluppare – legata al lavoro sulle attività multimediali, oltre che l'impegno a costituire un gruppo di lavoro che entro 18 mesi dal rinnovo contrattuale proceda alla riscrittura dell'art. 19 sulla classificazione del personale.

Una disamina delle materie oggetto di contrattazione non può non toccare anche il tema della previdenza complementare di settore, sia perché la stessa incide in misura sostanziale sul costo del lavoro – in termini non paragonabili a nessun altro settore produttivo – sia perché sul tema sono state diffuse notizie non rispondenti al vero.

Negli ultimi anni la Fieg, l'Asig e le altre parti istitutive del Fondo Casella hanno compiuto ogni sforzo per coniugare il mantenimento delle prestazioni in essere – pur ridotte per la quota con sistema di calcolo a ripartizione del tutto sganciato dall'apporto contributivo accumulato negli anni – con la garanzia di continuità delle prestazioni future, calcolate con il sistema contributivo.

Tale sforzo dovrà completarsi, a nostro avviso, con un ulteriore impegno sul presente tavolo di trattativa, ad approvare un protocollo sulle nuove assunzioni che contenga – fra le altre cose – quale elemento qualificante uno stabile abbattimento della quota di contribuzione a solidarietà per garantire un costo del lavoro che agevoli possibilità di ampliamento della base occupazionale del settore, anche invertendo una tendenza preoccupante di “fuga” dal perimetro della contrattazione collettiva.

Da ultimo, e proprio nell'ottica di una visione di futuro del settore, presso la Fieg lo scorso 8 giugno si è tenuto un incontro tra le Parti Sociali dei settori editoria, carta, grafica e cartotecnica.

Tale incontro ha recepito una richiesta formulata dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL, per avviare un confronto su un percorso finalizzato a un possibile “contratto di filiera” che coinvolga l’intero settore produttivo così allargato.

La Fieg, al pari delle altre associazioni datoriali, non ha espresso contrarietà a tale processo, ma ha sollecitato in prima battuta il rinnovo dei vari contratti collettivi scaduti nella filiera, operando da subito una convergenza fra gli istituti contrattuali disciplinati ancora in maniera troppo diversi dai tre ccnl di riferimento.

Roma, 28 giugno 2016

FIEG ASIG

Sintesi piattaforma datoriale rinnovo CCNL Attività poligrafiche

Parte Prima – Norme generali

- **Art. 3 Mercato del lavoro:**
 - lettera a):** eliminazione del contratto di inserimento a seguito dell'abrogazione dell'istituto da parte della legge Fornero n. 92/2012;
 - lettere b) e c):** recepimento della nuova disciplina introdotta dal DL Poletti n. 34/2014 relativa a contratto di somministrazione e contratto a termine (acausalità);
 - Previsione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante di durata triennale e con trattamento retributivo da calcolarsi in percentuali progressive sui minimi del livello di inquadramento dell'apprendista (da 60% a 80%).

- **Art. 5 Relazioni sindacali:**
 - Titolo I - Relazioni sindacali - lett. c):** recepimento dei contenuti dell'accordo interconfederale del 15.4.2009 che ha rinnovato il sistema degli assetti contrattuali, con particolare riferimento alla durata triennale del CCNL e della contrattazione aziendale; recepimento dei contenuti dell'accordo interconfederale del 28.6.2011 relativamente alla possibilità da parte della contrattazione aziendale di definire intese in deroga alle disposizioni del CCNL al fine di gestire situazioni di crisi.
 - **Titolo II – RSU:** recepimento dei contenuti del testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014 con particolare riferimento alla composizione della RSU interamente elettiva ed alla previsione della decadenza del componente eletto in caso di passaggio ad altra organizzazione sindacale. Ridefinizione della composizione numerica delle RSU (3 componenti per aziende da 16 a 100 dipendenti; 6 componenti per aziende da 101 a 250 dipendenti e 9 componenti per aziende oltre 251 dipendenti). Rivisitazione del numero dei permessi sulla base delle previsioni dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

- **Art. 7 Diritti sindacali:**
 - Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali:** rivisitazione del montante permessi per ciascuna organizzazione sindacale.

- **Art. 12 Lavoro a tempo parziale:** inserimento nel rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale o misto delle clausole elastiche previste dalla legge che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

- **Art. 15 Investimenti e innovazioni tecnologiche:**
 - lettera A) – Piani di ristrutturazione tecnologica:** nei casi in cui il sistema editoriale determini forme dirette di integrazione tra attività giornalistica e poligrafica previsione di una specifica informativa da dare alla RSU sulle ricadute organizzative per il personale poligrafico;

lettera C) – Utilizzo delle tecnologie: eliminazione delle duplicazioni di attività anche di tipo tecnologico derivanti dalle potenzialità del sistema editoriale; inserimento nell'articolo del contenuto dell'accordo sul taglio-foto del 29.9.2008.

- **Art.19 Classificazione:** impegno delle parti a costituire un gruppo di lavoro che entro 18 mesi dal rinnovo del CCNL proceda alla riscrittura dell'articolo.
- **Art. 21 Programmi di distribuzione:** superamento della previsione relativa alla informativa sindacale.
- **Art. 25 Disciplina del lavoro:** inserito un nuovo articolo che accorpa ed unifica l'attuale disciplina in materia di sanzioni disciplinari per operai ed impiegati e introduce nel CCNL le sanzioni del licenziamento con e senza preavviso.

Parti Seconda e Terza – Norme operai e impiegati

- **Art. 4 Orario di lavoro:**
 - Flessibilità dell'orario giornaliero:** introdotta la possibilità per le aziende di programmare mensilmente, previa informativa alla RSU, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro secondo le proprie esigenze produttive, superando l'attuale vincolo delle 6 ore giornaliere e fermo restando il rispetto dell'orario settimanale di 36 h ;
 - Multiperiodalità:** la nuova disposizione consente di realizzare le 36 ore settimanali come media nell'arco di periodi plurisettemanali attraverso settimane lavorative con prestazioni superiori alle 36 ore compensate con settimane con prestazioni di durata inferiore;
- **Regime delle maggiorazioni orarie:** superamento dell'attuale meccanismo della coloritura dei turni e previsione di due sole maggiorazioni, del 9% per la fascia pomeridiana 18.00-23.00 e del 25% per la fascia notturna 23.00-6.00; corrisposte soltanto per le ore di lavoro prestate in ciascuna fascia; agli impiegati amministrativi non compete la maggiorazione oraria del 9% prevista per l'attività lavorativa prestata nella fascia 18.00-23.00.
 - Lavoro domenicale:** eliminazione dell'attuale meccanismo dell'incidenza del lavoro domenicale su tutti gli altri istituti contrattuali (cd. 52esimi); per il regime lavorativo su 6+1 esplicitata la possibilità di chiamare gli operai/impiegati a lavorare nella giornata di domenica e spostare il riposo ad altra giornata della settimana successiva; per tutti i regimi di orario inserita la previsione di legge che consente di differire la giornata di riposo rispettando la media di 1 riposo ogni 6 gg lavorativi nell'arco di 14 giorni .
- **Art. 5 Orario di chiusura delle tipografie:** superamento delle attuali previsioni in materia.

- **Art. 6 Lavoro straordinario:** introduzione di nuove percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (40% straordinario feriale, 80% straordinario festivo); previsione di uno stacco temporale di 1 ora al fine del conteggio dello straordinario non collegato per il quale è prevista sempre la maggiorazione dell'80%; eliminazione dello straordinario dalla base di computo del TFR.
Banca ore: possibilità per le aziende di istituire una banca ore in cui confluiscono max 18 ore di lavoro straordinario per ciascun mese; per tali ore è previsto il pagamento del 50% della maggiorazione prevista e il loro recupero entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione; le ore accantonate per le quali non è stato possibile il recupero saranno retribuite come ore straordinarie con assorbimento dell'importo già corrisposto.
- **Art. 7 Lavoro festivo:** eliminazione dell'attuale regime retributivo e riconoscimento della sola giornata di riposo compensativo in caso di attività prestata nelle ex festività del 19 marzo e 29 giugno;
- **Art. 10 Ferie:** possibilità per le aziende di programmare il periodo di fruizione delle ferie nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre); fruizione di almeno due settimane di ferie continuative nel periodo estivo (maggio – ottobre) con la possibilità per le aziende, nel caso le esigenze produttive lo consentano, di disporre ferie collettive per singoli reparti o per l'intero stabilimento aggiungendo una terza settimana di ferie.
- **Artt. 13 Giornate di riposo:** riduzione delle giornate di riposo dalle attuali 13 fino a 8; anche per le giornate di riposo, così come per le ferie si prevede che la fruizione può essere programmata dall'azienda nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre; è possibile, inoltre, disporre la fruizione collettiva di una o più giornate di riposo.
- **Art. 14 Gratifica natalizia:** calcolo della gratifica nella misura di 26/26.
- **Art. 16 Aumenti periodici di anzianità:** riduzione del numero degli scatti di anzianità da 7 a 4.
- **Artt. 18 Malattia e infortunio:** recepite le novità normative in tema di comunicazione telematica della malattia; introduzione del periodo di conservazione del posto pari a 12 mesi che, nel caso di più assenze, si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi; il trattamento economico previsto per la malattia è pari al 100% della normale retribuzione giornaliera (con esclusione dello straordinario, del domenicale e del lavoro festivo) per i primi 6 mesi ed al 50% per i successivi 6 mesi ; previsto e un meccanismo di penalizzazione economica della eccessiva morbilità che prevede nel corso di ciascun anno il mancato pagamento dei primi 3 giorni (cd carenza) a partire dal quarto evento morboso verificatosi;

Parte - Utilizzo personale poligrafico per le attività multimediali

Previsione di una disciplina sperimentale e non vincolante per le aziende che laddove ne ravvisino l'opportunità potranno attivare nuovi modelli organizzativi finalizzati allo sviluppo delle piattaforme multimediali impiegando le prestazioni professionali del personale poligrafico a supporto della redazione.

In sede aziendale potranno essere definite le specifiche attività legate alla multimedialità che il personale poligrafico coinvolto dovrà svolgere, sia integrando quelle previste nelle declaratorie delle figure professionali esistenti, sia attraverso la individuazione di specifiche nuove figure professionali poligrafiche dedicate alle attività multimediali, definendone anche l'inquadramento contrattuale nonché il relativo trattamento normativo ed economico di riferimento.

Protocollo nuove assunzioni

Al fine di incentivare nuove assunzioni con contratto poligrafico si prevede l'inserimento nel CCNL di un protocollo contenente specifiche previsioni relative al trattamento economico e normativo per i neo assunti nonché, con riferimento alla previdenza complementare, la riduzione della contribuzione di solidarietà del Fondo Casella a carico azienda per tutta la durata del rapporto di lavoro.