

Milano, 9 dicembre 2015

Spett.le
ASSOGRAFICI
P.zza Castello 28
20121 Milano

Spett.le
AIE - Associazione Italiana Editori
Corso di Porta Romana 108
20122 Milano

Spett.le
ANES - Associazione Nazionale Editoria
Periodica Specializzata
Via Crocefisso 5
20122 Milano

Spett.le
SLC-CGIL Nazionale
P.za Sallustio, 24
00187 Roma

Spett.le
FISTel CISL Nazionale
Via Salaria, 83
00198 Roma

Spett.le
UILCOM-UIL Nazionale
Via Di Tor Fiorenza, 35
00199 Roma

Con la presente vi comunichiamo che la Commissione negoziale, istituita allo scopo di dare attuazione a quanto previsto dal CCNL grafico editoriale, ha concluso i suoi lavori in data 1. Dicembre c.a., condividendo, ad eccezione solamente di quanto di seguito specificato, i testi che costituiscono il documento conclusivo del 1° dicembre 2015, che alleghiamo, che definiscono, sulla base del mandato ricevuto, le modifiche e integrazioni da apportare alle norme contrattuali.

Sul testo della 13ma mensilità (a cui sono connessi i trattamenti aggiuntivi introdotti: versamento al Fondo Byblos; Art.3 - Tabella degli importi retributivi annui congelati, da erogare a coloro che già percepivano la 13ma di 200 ore o 30/26), il Sindacato ha espresso soluzioni diverse.

In relazione al protocollo di intesa del 16 ottobre 2014 e al documento sottoposto dai rappresentanti degli imprenditori all'esame delle Organizzazioni sindacali, la parte datoriale si è impegnata a presentare entro Gennaio 2016 un documento che affronti il tema.

Cordiali saluti.

Dr. Massimo Villani

All.

COMMISSIONE NEGOZIALE

DOCUMENTO CONCLUSIVO

N.B.

Vanno verificati inoltre gli altri articoli del contratto alla luce dei recenti Decreti Legislativi (es. contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto di lavoro a tempo parziale, ecc.).

Parte Prima - Norme Generali

Art. 3 – Il sistema delle relazioni sindacali

Omissis

Consultazione, informazione, esame congiunto

Le motivazioni, le finalità, le modalità e i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione partecipativa delle relazioni sindacali sono disciplinate nei singoli articoli che prevedono le procedure richiamate.

Procedure di raffreddamento (sostituisce l'Art. 8 – Parte Prima Norme Generali – Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione e l'Art. 55 – Parte Prima Norme Generali – Controversie – procedura di conciliazione)

1 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U. e alle OO.SS. Territoriali, invitate tramite la competente Associazione imprenditoriale territoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate. Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dall'effettuazione del 1° incontro, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali. Le Parti che intervengono nella procedura hanno la facoltà di prorogare di comune accordo detto termine. Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra direzione aziendale, RSU e OO.SS. Territoriali, finalizzati a disciplinarne l'attuazione.

2 - Controversie individuali

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle Parti Nazionali stipulanti, le controversie individuali, anche se plurime, escluse quelle relative ai provvedimenti disciplinari, che sorgessero circa l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, qualora non fossero conciliate tra la Direzione dell'azienda e la Rappresentanza Sindacale Unitaria potranno essere deferite:

- alle competenti Organizzazioni territoriali industriali e dei lavoratori;
- in caso di mancato accordo in sede territoriale, a quelle nazionali.

L'iter delle controversie in sede territoriale dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta di intervento delle Organizzazioni Territoriali. Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di comune accordo, di prorogare detto termine.

Nel caso di mancato accordo, con richiesta scritta di una o entrambe le Parti Territoriali corredata dalle necessarie informazioni, le Parti Nazionali s'impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 15 giorni dalla richiesta. Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo, detto termine. Il parere delle Parti Nazionali, qualora concordato, è impegnativo per le Parti aziendali.

Nel periodo occorrente allo svolgimento della presente procedura le Parti aziendali non assumono iniziative unilaterali, ivi compreso lo sciopero o il ricorso all'Autorità Giudiziaria.

3 – Controversie collettive

Le controversie collettive – escluse quelle relative ai provvedimenti disciplinari – sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Livello territoriale

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla R.S.U. e dalla Direzione aziendale mediante comunicazione, inviata all'Associazione imprenditoriale Territoriale competente, con l'indicazione dei motivi della controversia collettiva.

Entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, si terrà un incontro per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva. Tale fase si dovrà completare entro i 15 giorni successivi al primo incontro. Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo detto termine.

Per l'espletamento della procedura di cui sopra l'Associazione imprenditoriale convoca le Organizzazioni Sindacali Territoriali, aderenti alle Federazioni Sindacali firmatarie del CCNL, nell'ambito delle quali è stata costituita la R.S.U. aziendale, la R.S.U. e la Direzione aziendale.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento non potranno essere proclamate agitazioni di qualsiasi tipo, né fare ricorso all'Autorità Giudiziaria, né l'azienda potrà dare attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Livello nazionale

Nel caso che a livello territoriale non sia raggiunta un'intesa, le Parti, che intervengono nella procedura, hanno facoltà, di comune accordo, di richiedere che la questione sia esaminata a livello Nazionale, con richiesta scritta inviata contestualmente alle competenti Organizzazioni Nazionali datoriali e sindacali firmatarie del CCNL alle quali aderiscono. Le Parti interessate si riuniranno entro 7 giorni, su convocazione della Parte datoriale, e la procedura in sede nazionale si dovrà concludere entro 15 giorni dalla data del primo incontro, salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare, di comune accordo, detto termine.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento non potranno essere proclamate agitazioni di qualsiasi tipo, né fare ricorso all'Autorità Giudiziaria, né l'Azienda potrà dare attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Parte Prima – Norme Generali

Art. 13 – Fondo nazionale di pensione complementare

Lo Statuto e il Regolamento elettorale del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali, è riportato in Appendice.

1) Per quanto riguarda i comparti disciplinati dal presente contratto il Fondo sarà alimentato con le seguenti modalità:

- contributo a carico del datore di lavoro pari a 1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, E.D.R., maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia);

Dal 1° ottobre 2009 il contributo a carico del datore di lavoro è pari all'1,20% della retribuzione contrattuale come sopra determinata.

- contributo minimo a carico del dipendente pari a 1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, E.D.R., maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia);
- 100% del T.F.R. maturato nell'anno dai dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota del T.F.R. pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso T.F.R. per tutti gli altri dipendenti.

2) In aggiunta a quanto sopra, a decorrere dal 1 gennaio 2016 le aziende, nel mese di dicembre di ogni anno, verseranno al Fondo per ciascun lavoratore, iscritto e non iscritto al Fondo, l'importo annuo indicato nella tabella che segue.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'importo per quanti sono i mesi di servizio prestati, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Gruppi professionali e livelli retributivi	Importi annui
Q	264,01
AS	262,82
A	222,53
B1s	213,01
B1	207,74
B2	193,97
B3	180,20
C1	166,43
C2	147,39
D1	133,62
D2	121,89
E	106,08

Per le aziende editoriali gli importi annui sono i seguenti:

Livelli retributivi	Importi annui
Q	250,52
1	249,47
2	210,52
3	202,10
4	190,29
5	170,52
6	157,89
7	147,36

Dichiarazione a verbale

Nel trattamento economico complessivo determinato dal CCNL le Parti hanno tenuto conto dell'importo dei contributi di cui ai punti 1 e 2. Detti contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico, fanno parte a tutti gli effetti dei diritti sanciti dalla normativa contrattuale a favore dei dipendenti del comparto Grafico-editoriale e pertanto sono obbligatori per tutte le aziende grafiche editoriali che applicano il CCNL.

Parte Prima - Norme Generali

Art. 30 – Orario di lavoro

Le Parti si danno atto della necessità di perseguire il miglior utilizzo delle risorse aziendali, mediante l'uso flessibile della forza lavoro e la realizzazione di cicli di lavorazione che consentano anche attraverso il massimo utilizzo annuale, l'ottimizzazione dell'esercizio delle attività.

Di norma l'orario di lavoro ordinario settimanale è distribuito su 6 o 5 giorni, con orari giornalieri compresi tra 6 ore e 40 minuti e 8 ore.

Ai fini della determinazione dei diversi istituti del presente contratto la giornata di lavoro è commisurata a 6 ore e 40 minuti, salvo differenti indicazioni.

In caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni, il sesto giorno viene considerato lavorativo a tutti gli effetti contrattuali.

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione, nel rispetto dei principi di cui al primo comma, potranno essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

Le diverse articolazioni dell'orario di seguito prefigurate, sono tutte direttamente attuabili dalle aziende, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni, al fine di adottare di volta in volta l'organizzazione più appropriata al variare delle esigenze lavorative, previa comunicazione alla R.S.U.

Regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, diversi da quelli di seguito prefigurati, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con la R.S.U., in relazione alle esigenze lavorative, nel rispetto della libertà organizzativa delle Imprese e nei limiti fissati dalla legislazione vigente. L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario rispetto a quelli di seguito già definiti.

1) giornalieri e due turni;

La durata dell'orario normale di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali.

In applicazione del Protocollo d'Intesa 22 gennaio 1983 l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'orario viene ridotto, sempre su base annua, di ulteriori 24 ore; per i giornalieri non turnisti sempre dal 1° gennaio 2016 la riduzione di orario, su base annua, è di 4 ore.

Le predette riduzioni vengono assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale.

Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate ad una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale.

L'eventuale interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa fra le 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

Il lavoro può essere articolato su due turni giornalieri. Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 26% sulla retribuzione limitatamente all'ora compresa fra le 23 e le 24.

A partire dal 1° gennaio 2016, ai lavoratori turnisti sarà corrisposta la maggiorazione dell'8% per il 1° e 2°

turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33 ?, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

Di norma l'articolazione dell'orario su due turni ha come durata minima la settimana e il 1° turno non può iniziare prima delle ore sette.

2) tre turni

La durata dell'orario di lavoro in caso di articolazione dello stesso su tre turni avvicendati è di 40 ore medie settimanali per ciascuno dei tre turni.

Ai lavoratori turnisti di cui sopra sarà corrisposta dal 1° gennaio 2016 la maggiorazione del 8% per il primo e secondo turno e del 26% dal 1° luglio 2009 per il terzo turno, sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33 ?, parte prima, norme generali, con esclusione del primo turno con interruzione meridiana.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

In applicazione del Protocollo d'Intesa 22 gennaio 1983 l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

L'orario di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2016 viene ridotto di ulteriori 24 ore, sempre su base annua.

Ai lavoratori di cui sopra che prestano già regolarmente la propria attività su tre turni giornalieri avvicendati di 24 ore su 24, consentendo un pieno utilizzo degli impianti per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati, alla data del 31 dicembre 2015, dal 1° gennaio 2016 vengono riconosciute, se continuano a prestare regolarmente tale prestazione, ulteriori 32 ore di riduzione di orario su base annua.

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale.

Qualora la turnazione su 24 ore venga effettuata per un periodo inferiore all'anno i giorni di riposo retribuito saranno riconosciuti proporzionalmente.

L'articolazione dell'orario su tre turni ha di norma come durata minima la settimana.

Per la individuazione del lavoratore notturno si fa riferimento alla definizione prevista dall'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.L. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008.

Per i lavoratori notturni ai sensi della legge il limite giornaliero del lavoro notturno in turni avvicendati può essere rispettato come valore medio nell'ambito di un periodo di riferimento settimanale o plurisettimanale non superiore a 3 mesi.

Ai sensi di legge del D.lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

3) turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7)

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in tre turni avvicendati di 8 ore consecutive è di 37 ore e 20 minuti, retribuite 40 ore.

Nella riduzione d'orario restano assorbiti i giorni di riposo retribuiti, previsti per i turnisti di cui al punto 2), e quelli previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977.

L'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti potrà essere realizzato raggruppando il personale in 9 mezze squadre e seguendo l'alternanza dei giorni di lavoro e di riposo secondo il sistema 4/2 o 2/1 – oppure 6/3.

Peraltro per una migliore calendarizzazione delle ferie individuali, potranno essere adottati diversi schemi organizzativi che realizzino l'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti sul ciclo annuale. Le modalità di applicazione di questi schemi saranno esaminate a livello aziendale.

In relazione alla maggiore funzionalità conseguente al massimo sfruttamento degli impianti, sono riconosciuti ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni sette giorni su sette:

- 2 giorni di riposo retribuito a godimento individuale su base annua;
- la maggiorazione per il lavoro domenicale con riposo compensativo dell'80% sulla retribuzione oraria.

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni avvicendati in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti risultante dalla facoltà delle aziende di prevedere 7 giorni complessivi annui di fermata in occasione delle festività, sono riconosciuti 2 giorni retribuiti su base annua a godimento individuale.

L'individuazione delle giornate festive nelle quali fermare l'attività lavorativa viene definita a livello aziendale.

Resta inteso che quanto previsto al comma precedente dovrà essere raccordato con le norme eventualmente concordate aziendalmente sulla stessa materia, al fine di evitare sovrapposizioni di trattamento.

L'orario di lavoro di 37 ore e 20 minuti medie settimanali, che si realizza con le modalità anzidette, non comporta il riproporzionamento della retribuzione e quindi non determina alcun effetto sugli istituti contrattuali riconducibili alla durata dell'orario settimanale ordinario di 40 ore che, pertanto, continueranno ad essere erogati con gli stessi criteri e le stesse misure valevoli per il restante personale.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta:

- la maggiorazione prevista al successivo punto 4;
- gli importi di cui alla tabella che segue.

Livelli Retributivi	Incremento retributivo
Q	146,47
AS	145,88
A	123,53
B1s	118,24
B1	115,29
B2	107,65
B3	100,00
C1	92,35
C2	81,76
D1	74,12
D2	67,65
E	58,82

4) lavoro domenicale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla Legge.

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi consentiti dalla Legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione prevista dall'art. 2 - Parte Seconda - Il rapporto di lavoro - Lavoro straordinario, notturno e festivo -

4. Flessibilità delle prestazioni

4.1) flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, anche in relazione alle prestazioni lavorative connesse alla partecipazione dell'azienda a fiere espositive di settore e ad appuntamenti convegnistici, nazionali o internazionali, e a eventi similari, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con la Rappresentanza Sindacale Unitaria potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, nei limiti delle 48 ore settimanali e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzate tramite l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori.

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 20%.

Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e il riequilibrio dovrà essere riprogrammato di norma non oltre tre mesi dal periodo originariamente previsto.

In caso di controversia la materia sarà esaminata dalle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori entro cinque giorni dalla richiesta di una delle parti aziendali.

Trascorsi complessivamente 10 giorni dalla richiesta aziendale la flessibilità diviene comunque operativa.

4.2) flessibilità tempestiva

Per far fronte ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i lavoratori e per le aziende, la direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di due giorni.

La variazione di orario per le motivazioni previste dal presente paragrafo può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite e le modalità di utilizzo possono prevedere contestualmente il ricorso alla flessibilità positiva e alla flessibilità negativa.

Il riequilibrio tra flessibilità "alta" e "bassa", salvo diversi accordi con la RSU, deve essere realizzato non oltre 3 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%.

In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.

In caso di esaurimento del plafond di ore e di prosecuzione di episodi di irregolarità dei flussi produttivi le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.

5) Applicazione delle previsioni contrattuali

I regimi di orario indicati nei punti precedenti, attuati in conformità alle modalità ivi previste, sono impegnativi per tutti i lavoratori interessati.

6) Lavoratori discontinui

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale, le prestazioni effettuate oltre detto orario e fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale maggiorate del 25%.

Sempre ai lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia che dovranno effettuare prestazioni in turni di lavoro avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33 ?, Parte Prima, Norme Generali, mentre per quelli del Gruppo B non compresi in turni avvicendati che dovessero prestare servizio normalmente di notte, sarà corrisposta una maggiorazione del 24% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33 ?, Parte Prima, Norme Generali, del presente contratto.

Ai sensi del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, modificato con D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continua non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

Dichiarazione a verbale n. 1

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro e relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale n. 2

Pause

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'art. 8 del D.lgs. n. 66/2003 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri. In assenza di accordi scritti sull'argomento tra Direzioni aziendali e R.S.U. si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

Dichiarazione a verbale n. 3

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti ai fini del D.lgs. citato viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. o, in caso di mancanza di quest'ultima, con le strutture territoriali potrà essere concordata l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Dichiarazione a verbale n. 4

Poiché in presenza di particolari esigenze o tipologie organizzative, concordate a livello aziendale può verificarsi che il lavoratore non possa usufruire integralmente del riposo minimo giornaliero e/o del riposo minimo settimanale disciplinati dagli articoli 7 e 9 del Decreto legislativo n. 66/2003, così come modificati dal D.L. n. 112/08 convertito nella Legge n. 133/08 in attuazione delle norme di rinvio previste dalla disposizione legislativa, le Parti a livello aziendale possono concordare le casistiche nelle quali si può derogare alle richiamate previsioni degli articoli 7 e 9 del Decreto Legislativo a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo.

**Parte Prima – Norme Generali Vanno cassati gli articoli 41 Parte Prima - Norme Generali –
Mansioni e Articolo 2 Parte Quinta – Classificazione Professionale Unica.**

Parte Seconda

Il rapporto di lavoro ex Parte Seconda - Operai e Parte Terza - Impiegati

Art. 1 – periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto non superiore:

- a 3 mesi di prestazione effettiva per i livelli E e dei gruppi D e C;
- a 4 mesi per i livelli del gruppo B;
- a 6 mesi per i livelli A e Q.

Editori

- a 3 mesi di prestazione effettiva per i livelli 6 e 7;
- a 4 mesi per i livelli 3, 4 e 5;
- a 6 mesi per i livelli Q, 1 e 2

Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno il periodo di prova è non superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante, ovvero alla fine del periodo di prova, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

Art. 2 – lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale medio settimanale di cui all'art. 30, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro.

Rimane salvo quanto disposto dalla legge la quale esclude dalla limitazione dell'orario il solo personale con funzioni direttive.

Per il lavoro a turno, di cui all'art. 30, Parte Prima, Norme Generali, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Tuttavia nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone contestuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria specificandone le motivazioni.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il recupero di ritardi che impedirebbero la consegna nei tempi dovuti di commesse con scadenza o di fasi della produzione la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- il completamento di commesse con scadenza o di fasi di lavorazione, la cui mancata osservanza determina danni economici alla azienda;
- la salvaguardia della manutenzione non ordinaria degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste entro il limite di 70 ore annue pro-capite.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le 22 e le 5 salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'art. 30 ?, Parte Prima, Norme Generali.

Per i lavoratori turnisti ai fini dell'applicazione della maggiorazione per turno il lavoro notturno coincide con quello del terzo turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito nel giorno festivo, salvo la parte terminale del terzo turno iniziato il giorno precedente.

Per i guardiani, custodi e portieri è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 15%.

Per il lavoro domenicale con riposo compensativo è considerato festivo il lavoro svolto nel giorno di riposo compensativo.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

- lavoro straordinario feriale: 30%;
- lavoro notturno: 55%;
- lavoro festivo: 55%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 30%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 55%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai soli effetti della determinazione del compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascun turno.

Art. 3 – interruzione di lavoro – recuperi

In caso di interruzione temporanea di lavoro per causa di forza maggiore verificatasi dopo l'inizio del lavoro, al lavoratore sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che l'interruzione si verifichi prima dell'inizio del lavoro, al lavoratore competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'Azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire i dipendenti ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

È in facoltà dell'Azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo la sola retribuzione senza maggiorazione.

I recuperi dovranno avvenire in via continuativa e per non più di un'ora al giorno, con inizio entro e non oltre il 15° giorno dalla ripresa del lavoro.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal presente articolo.

Art. 4 – quota oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria degli impiegati si dividerà la retribuzione mensile per 170 (centosettanta).

Per gli operai, in relazione al sistema di classificazione unica adottato i valori base contrattuale vengono espressi ai fini contabili in valori mensili. Agli effetti contrattuali e previdenziali, la conversione degli importi da mensili ad orari verrà determinata dividendo gli importi mensili stessi per 173.

Art. 5 – riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

- a) festività nazionali:
- 25 aprile;
 - 1° maggio;
 - 2 giugno;
- b) altre festività:
- capodanno;
 - Epifania;
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata concezione);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno – SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

Per le festività di cui ai punti a) e b) il trattamento sarà il seguente:

Impiegati:

- 1 - Se l'impiegato non presta il lavoro il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile;
- 2 - Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo;
- 3 - Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica sarà dovuto, oltre la normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

Operai:

- 1 - Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale;
- 2 - In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 55%.

All'operaio, dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al precedente punto 1), anche se risulti assente dal lavoro, per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti Mutualistici ed Infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato: in malattia, in gravidanza e puerperio o in infortunio.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute ai lavoratori quattro giornate di riposo retribuite.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), i lavoratori beneficeranno del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 6 – ferie

A decorrere dal 1 gennaio 2016 i lavoratori hanno diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 22 giorni lavorativi ragguagliati a 176 ore della retribuzione percepita per la prestazione lavorativa nell'orario normale.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie non dovrà essere inferiore ai 30 giorni.

Ai lavoratori, che non abbiano maturato il diritto all'intero periodo feriale annuale o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie annuali quanti sono i mesi interi di anzianità maturati.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto dal presente contratto.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita da maggio a ottobre, salvo diverse obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa per un periodo minimo di due settimane.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la seconda settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzi detta.

In caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie sarà agganciata alle altre due.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

A meno di diverse esigenze connesse all'attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 7 – congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali e deve essere documentata.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

Dichiarazione a verbale

Le Parti non hanno inteso trasferire alle aziende l'onere dell'assegno di congedo matrimoniale liquidato dall'INPS.

Art. 8 – tredicesima mensilità-gratifica natalizia

A fare data dal 1° gennaio 2016 la tredicesima mensilità- gratifica natalizia è così definita per ciascun anno:

Operai: 173 ore di retribuzione;

Impiegati: 26/26 della retribuzione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità - gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, saranno utilmente computati ai fini della 13^a mensilità - gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dall'INPS.

Art. 9 – aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Grafici

Gruppo A= € 16,01; B/1S= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43; C/1= € 12,91; C/2= € 12,39; D/1= € 11,88; D/2= € 11,36; E= € 10,33.

Editori

Livelli 1 e 2= 16,01 euro; Livello 3= 14,46 euro; Livello 4= 13,94 euro; Livello 5= 13,43 euro; Livello 6= 12,91 euro; Livello 7= 11,88 euro

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione; non saranno considerati agli effetti della retribuzione ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia qualora vi sia automatismo di carriera l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il previsto iter del proprio profilo professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si procederà alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

**NORME APPLICATIVE PER GLI IMPIEGATI
IN SERVIZIO AL 19 MAGGIO 1979**

(Spostarlo negli allegati)

1) IMPIEGATI GRAFICI, EDITORIALI E CARTOTECNICI

Gli impiegati grafici, editoriali e cartotecnici hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

2) PASSAGGI DI LIVELLO

a) Impiegati grafici ed editoriali

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

b) Impiegati cartotecnici

Nei casi di passaggio di livello verrà mantenuta la cifra già maturata a titolo di scatti con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal presente articolo nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

Per gli aumenti periodici maturati anteriormente al 19 maggio 1979 viene richiamata la precedente normativa di settore.

Art. 10 – indennità di cassa

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 7% dello stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti dall'eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 11 – alloggio
ELIMINARE

Art. 11 – malattia ed infortunio non sul lavoro

Le assenze e le prosecuzioni d'assenza dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempre che l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione, e giustificate con la comunicazione all'azienda entro due giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

Tale comunicazione va effettuata tramite e mail o sms o con le diverse modalità stabilite a livello aziendale. In caso di mancata trasmissione telematica del certificato medico per qualsiasi causa, come ad esempio problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato che il medico è tenuto a rilasciare.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- 1) il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 disponibile per le visite di controllo;
- 2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- 3) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro;
- 4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti l'infermità.

Naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

Il certificato medico di controllo prevale su ogni altra certificazione, agli effetti del solo trattamento economico a carico dell'azienda

Conservazione del posto

Il lavoratore non in prova che è assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro, purchè non determinato da eventi gravemente colposi, ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia o dell'infortunio non sul lavoro fino ad un massimo di 12 mesi.

Trattamento economico

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Operai: corresponsione da parte dell'azienda, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), raggugliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale;

Per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS;

Impiegati: corresponsione da parte dell'azienda dell'intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro.

Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- le assenze coincidenti con il ricovero ospedaliero, compreso il day-hospital e il day-surgery;

- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto e del trattamento economico.

Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comporto.

Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e il day surgery e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie.

Per terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, con la corresponsione del trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso o su richiesta del lavoratore con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

A richiesta, una volta l'anno l'azienda comunica al lavoratore il numero di giorni di assenza effettuati.

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro verificatisi mentre il lavoratore presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare l'infermità stessa ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

In caso d'infermità insorta durante un periodo di intervento della CIG ordinaria o straordinaria e di non corresponsione da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale, l'integrazione da parte dell'azienda di quanto il lavoratore percepisce dagli istituti assicurativi o il trattamento dovuto dall'azienda saranno effettuati fino al raggiungimento del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con altri eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Nota a verbale

Per gli operai l'integrazione a carico dell'azienda del trattamento corrisposto dall'INPS non è comprensiva delle quote afferenti la gratifica natalizia e le retribuzioni differite ad essa equiparate che rimangono a carico dell'Istituto.

Norme transitorie

1. La norma relativa alle assenze fino a 3 giorni, decorre dal 1° luglio 2011.
2. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze effettuate dal 1° gennaio 2010 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.

Dichiarazione a verbale

L'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa, non retribuita per un massimo di 6 mesi, su richiesta di lavoratori che abbiano superato il periodo massimo di conservazione del posto e che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità.

Art. 12 – infortuni sul lavoro e malattia professionale

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accada fuori dallo stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le relative testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle procedure previste dall'art. 12

malattia e infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore sarà conservato il posto con le seguenti modalità:

- Nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica attestata con il certificato medico definitivo;
- Nel caso di malattia professionale per un periodo corrispondente a quello per il quale viene percepita l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, con la corresponsione del trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso o su richiesta del lavoratore con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Trattamento economico

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale sarà corrisposta al lavoratore da parte dell'azienda:

- La retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio;
- Nel caso di infortunio o malattia professionale, una integrazione di quanto percepito in forza di disposizioni di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione normale netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario); per gli operai sarà ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale

L'integrazione a carico dell'azienda del trattamento corrisposto dall'INAIL non è comprensiva delle quote afferenti la gratifica natalizia e le retribuzioni differite ad essa equiparate che rimangono a carico dell'Istituto. Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con altri eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Art. 13 – preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento - salvo il caso del licenziamento senza preavviso - o le dimissioni del lavoratore non in prova dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

A) lavoratori che non hanno superato i 5 anni di servizio:

- mesi 2 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo A;
- mesi 1 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo B;
- mesi 1 per i lavoratori del gruppo C;
- giorni 15 per i lavoratori dei gruppi D ed E.

B) lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- mesi 3 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo A;
- mesi 2 per i lavoratori del gruppo B;
- mesi 1 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo C;
- giorni 15 per i lavoratori dei gruppi D ed E.

C) lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

- mesi 4 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo A;
- mesi 2 e 15 giorni per i lavoratori del gruppo B;
- mesi 2 per i lavoratori del gruppo C;
- giorni 15 per i lavoratori dei gruppi D ed E.

Editori

A) lavoratori che non hanno superato i 5 anni di servizio:

- mesi 2 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 1 e 2;
- mesi 1 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 3, 4 e 5;
- mesi 1 per i lavoratori del livello 6;
- giorni 15 per i lavoratori del livello 7.

A) lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- mesi 3 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 1 e 2;
- mesi 2 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 3, 4 e 5;
- mesi 1 e 15 giorni per i lavoratori del livello 6;
- giorni 15 per i lavoratori del livello 7.

B) lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

- mesi 4 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 1 e 2;
- mesi 2 e 15 giorni per i lavoratori dei livelli 3, 4 e 5;
- mesi 2 per i lavoratori del livello 6;
- giorni 15 per i lavoratori del livello 7.

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'atra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro incorsi mentre il lavoratore presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare l'infermità ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per il periodo mancante al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto eventualmente è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Parte Terza (ex Parte Quarta)

Parte Terza – QUADRI

Art. 1 – Classificazione

Spostato nella Parte Quarta

Parte Quarta (ex Parte Quinta)

Parte Quarta – Classificazione Professionale Unica

Declaratoria e profili

QUADRI

La categoria di quadro introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 190/85 si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Omissis

Editori

QUADRI

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/85, si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

LIVELLO 1 – DECLARATORIA

Lavoratori con responsabilità di coordinamento gerarchico di strutture con rilevante complessità ovvero organizzate in più unità operative, che esplicano funzioni caratterizzate da discrezionalità di poteri, impartendo direttive e coordinando risorse aziendali. Lavoratori che esprimono, anche singolarmente, un contenuto professionale di particolare rilevanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali.

- Profili

1) responsabile di servizi o di strutture di rilevante complessità, anche redazionali e/o ICT, o di attività produttive aziendali fondamentali, articolate anche in più unità operative, ovvero responsabile dell'ideazione, dell'analisi e dello sviluppo di progetti anche editoriali di particolare rilievo rispetto alla scelta e all'utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali impiegate

- 2) editor con un'esperienza consolidata cui è affidata con piena responsabilità e autonomia la ricerca e la selezione dei titoli da proporre alla direzione editoriale per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza; ha la responsabilità di coordinare le diverse attività redazionali finalizzate alla pubblicazione dell'opera o allo svolgimento del progetto, nel rispetto dei tempi, dei costi e con le modalità programmate; affianca l'autore e/o le strutture interne nel lavoro di marketing, promozione, propaganda e vendita sul mercato al fine del raggiungimento dei risultati economici previsti
- 3) responsabile ufficio stampa con funzioni operative, di responsabilità rispetto ai risultati e ai costi nell'ambito di un budget annuale e di coordinamento di più operatori al fine di garantire l'attuazione delle strategie di comunicazione esterne dell'azienda.

LIVELLO 2 – DECLARATORIA

Lavoratori che esplicano funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- Profili

- 1) il responsabile di uno dei settori dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli
- 2) il responsabile delle infrastrutture tecnologiche complesse integrate con i sistemi di telecomunicazione e l'analista con elevata esperienza che definisce le specifiche per lo sviluppo di software aziendali e la politica di sicurezza del sistema di informazione
- 3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi (Controllo di gestione)
- 4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica o digitale
- 5) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (anche in forma elettronica o digitale) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza;
- 6) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (anche in forma elettronica o digitale) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata;
- 7) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (anche in forma elettronica o digitale) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza
- 8) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., anche in forma elettronica o digitale) o pubblicitarie, anche in forma elettronica o digitale, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici
- 9) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa e dell'elaborazione dei relativi preventivi in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti;
- 10) l'impiegato che progetta e coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei prodotti e dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Senior Project manager)
- 11) il responsabile che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager).
- 12) il responsabile che implementa, coordina e gestisce le attività collegate alla formazione, alla popolazione e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti (Database Manager)
- 13) responsabile Area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento

14) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager)

15) il responsabile delle rete di vendita deputata alla raccolta pubblicitaria sulle testate cartacee o digitali di proprietà, ovvero di terzi (prodotti in concessione)

LIVELLO 3 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nell'ambito delle proprie specifiche competenze, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con autonomia operativa e responsabilità dei risultati, in taluni casi anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori.

- Profili

1) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista o del redattore collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale

2) l'analista programmatore di elevata esperienza che realizza in autonomia i software aziendali e l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio, proponendo e implementando i necessari aggiornamenti della sicurezza

3) il redattore o l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda

4) il responsabile della segreteria di redazione con più addetti.

5) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multi- mediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni

6) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione

7) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche), pubblicitarie, anche digitali e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione

8) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/caposervizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi, foto o video (ad es. moda), verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (Producer)

9) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;

10) l'impiegato che realizza le attività di progettazione, implementazione e monitoraggio di un progetto specifico per lo sviluppo di prodotti in particolare digitali (Project manager)

11) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso

12) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità ed impatto sull'assetto grafico della testata

13) l'esperto informatico che sviluppa progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica e digitale (Web Master)

- 14) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line anche con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (Community manager o Social Media Manager)
- 15) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (video Producer)
- 16) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo
- 17) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale
- 18) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale

LIVELLO 4 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze, esplicano funzioni di concetto con autonomia operativa.

- Profili

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi
- 2) l'addetto all'ufficio personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori
- 3) il magazzinoiere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti
- 4) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze
- 5) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione
- 6) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto
- 7) l'archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale cartaceo e/o digitale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale anche attraverso la ricerca su data base per tutte le componenti aziendali
- 8) il segretario di redazione con elevata esperienza e autonomia
- 9) il grafico disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa
- 10) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle ed alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting)
- 12) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor)
- 13) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere, anche elettroniche o digitali curando la realizzazione tecnica delle pagine web o di altri prodotti digitali on-line (Web Designer), anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica
- 14) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità
- 15) il propagandista per edizioni scolastiche;
- 16) l'ispettore amministrativo o di diffusione;

17) addetto alla vendita di prodotti e servizi, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. Mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini

18) il funzionario addetto alla vendita di spazi pubblicitari sulle testate cartacee o digitali di proprietà ovvero di terzi (prodotti in concessione)

19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari

20) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa

21) l'operatore che monitorizza e migliora le performance della rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio, gestendo e operando sul sistema di informazioni in rete

LIVELLO 5 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze operative, esplicano funzioni di concetto per le quali sono richieste specifiche capacità ed esperienza ovvero i neolaureati come loro primo inquadramento.

- Profili

1) il cassiere

2) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato

3) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali

4) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria.

5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;

6) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi

7) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo

8) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librerie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie

9) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità;

10) impiegato addetto alla gestione operativa e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti

11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità

12) la segretaria commerciale addetta al supporto dell'attività di post-vendita collegate alla raccolta pubblicitaria (ad esempio inserimento ordini, gestione del timone pubblicitario, raccolta dei materiali per la pubblicazione, invio dei giustificativi)

LIVELLO 6 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni, svolgono dietro specifico incarico compiti operativi con specifiche competenze tecniche o amministrative.

- Profili

1) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti nonché attività di tentata vendita.

- 2) l'addetto all'ufficio contabilità/amministrazione, alla segreteria, al centralino o che svolge lavori semplici di ufficio, con autonomia operativa
- 3) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico, nonché l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione
- 4) infermiere professionale
- 5) l'archivista con autonomia operativa
- 6) il commesso di cassa ed esattore con accresciuta professionalità
- 7) autisti per servizi esterni
- 8) addetto alla composizione in video dei testi
- 9) il preparatore di commissioni con accresciuta professionalità, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti
- 10) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali
- 11) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici e all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale

LIVELLO 7 – DECLARATORIA

Lavoratori che svolgono lavori o servizi comuni ed aventi un adeguato grado di qualificazione, ovvero che svolgono mansioni operative per le quali stanno acquisendo il necessario grado di preparazione.

- Profili

- 1) l'addetto al magazzino o all'amministrazione del magazzino;
- 2) l'addetto a mansioni di segreteria, alla contabilità, al centralino o che svolge semplici lavori d'ufficio
- 3) l'addetto all'archivio
- 4) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiale
- 5) il commesso di cassa ed esattore.
- 6) i custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini
- 7) l'addetto alla preparazione degli ordinativi dei clienti e al controllo della spedizione
- 8) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie
- 9) Gli addetti a lavori o servizi di manovalanza comune

Parte Quinta (ex Parte Sesta)

Parte Quinta – Stampa periodici

NORME SPECIALI PER LA STAMPA DEI PERIODICI

Norma transitoria

Premessa

Le presenti particolari norme si applicano alle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina nonché alle altre aziende grafiche, limitatamente però, per quest'ultime, ai soli dipendenti che seguono prevalentemente lavori di composizione, preparazione e confezione di periodici illustrati da stampare con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

Le condizioni speciali previste dalla presente parte VI sono assorbibili nei trattamenti negoziati in sede aziendale nell'ambito della contrattazione di secondo livello con accordi sottoscritti tra direzione aziendale e RSU assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti presenti in azienda.

Le norme speciali di cui alla presente parte hanno validità esclusivamente nei confronti dei dipendenti in forza al 30 maggio 2011.

Abrogazioni

A decorrere dal 1 gennaio 2016, per i lavoratori in forza al 30 maggio 2011, sono abrogati e sostituiti dalle presenti intese gli articoli 2, 9 e 10, del CCNL 16 ottobre 2014.

Art. 1 – Maggiorazioni

A favore dei lavoratori operai, impiegati tecnici e quadri tecnici addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione di periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli retributivi	Importi (valori mensili)	Livelli retributivi	Importi (valori mensili)
Quadri e Gruppo A.....	Euro 65,07	C/2	Euro 42,35
B1S.....	Euro 55,78	D/1	Euro 40,28
B/1.....	Euro 55,78	D/2	Euro 38,22
B/2.....	Euro 54,23	E	Euro 27,37
B/3.....	Euro 49,06		
C/1.....	Euro 49,06		

Art. 2 – Limiti di applicabilità (art. 1)

Le norme di cui all'art. 1 saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai ed impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti «lavori diversi» delle aziende stesse:

– compositori a mano, addetti alle T.T.S. prevalentemente adibiti a lavori dei periodici – revisori – compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) – fotografi – ritoccatore – incisori e loro ausiliari – disegnatori – galvanisti e loro ausiliari – montatori – impressori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari – confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) – conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente – impressori addetti alla stampa di veline – lisciatori di cilindro di rotocalco – autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici – meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine dei reparti rotocalco per la stampa dei periodici – ausiliari addetti prevalentemente al magazzino bobine dei periodici.

Nelle aziende miste agli autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici, ai meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle

macchine del reparto rotocalco per la stampa dei periodici ed agli ausiliari prevalentemente addetti al magazzino bobine dei periodici, saranno estese le maggiorazioni di cui all'art. 1, mentre per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali il relativo miglior trattamento riservato al settore periodici verrà trasformato in paga.

Art. 3 – Confezionatori

Gli addetti alle macchine cucitrici a catena sono considerati confezionatori con la seguente posizione professionale secondo lo schema di classificazione unica:

- capo macchina: livello C/1;
- confezionatore: livello C/2 trascorsi 2 bienni di appartenenza ai livelli D/2 e D/1;
- tirocinanti: livello D/2, con salario ridotto del 10% per il 1° semestre e del 5% per il 2° semestre.

Art. 4 – Tirocinio

I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche. Laddove non si riscontri tale provenienza o non sia obiettivamente possibile effettuare l'apprendistato, è previsto un periodo di tirocinio secondo quanto contemplato dalla Parte Quinta, Classificazione professionale unica, del presente contratto.

Art. 5 – Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente

I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1ª categoria (livello C/1), i revisori dei periodici sono considerati impiegati tecnici di 2ª categoria (livello B/2), mentre gli addetti al recupero dei solventi sono classificati «complementari qualificati» (livello D/2).

Art. 6 – Ripartizione retributiva nelle aziende miste

Per le aziende a lavorazione mista, ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui all'art. 1, verranno estesi all'intera massa di lavoratori, all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione dei benefici stessi. Tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni.

La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti.

Dichiarazione a verbale

Per lavorazioni miste si intendono sia la produzione di periodici illustrati effettuata con diverse tecnologie di stampa, sia l'utilizzo della tecnologia rotocalco anche per prodotti diversi dal periodico.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.

Parte Sesta – Stipendi e Salari

Art. 1 – Tabella dei minimi di Stipendio e salario

Omissis

SCALA PARAMETRALE – SETTORE GRAFICO

LIVELLI	PARAMETRO
Q	249
AS	248
A	210
B1s	201
B1	196
B2	183
B3*	170
C1	157
C2	139
D1	126
D2	115
E	100

** livello baricentrico*

UNA TANTUM

Omissis

SCALA PARAMETRALE – SETTORE EDITORIALE

LIVELLI	PARAMETRO
Q	170
1	169,28
2*	142,86
3	137,14
4	125,71
5	115,71
6	107,14
7	100

** livello baricentrico*

Editori

TABELLA DI RACCORDO

Tra la classificazione in vigore fino al 31 dicembre 2015 e la nuova classificazione degli editori in vigore dal 1° gennaio 2016

Fermo il rispetto dei nuovi minimi tabellari, come risultanti dall'applicazione della tabella di raccordo, poiché il passaggio deve avvenire senza perdite né vantaggi per il dipendente in forza al 31 dicembre 2015, ove nel confronto tra il precedente minimo tabellare e quello nuovo risultassero delle differenze a favore o a sfavore del lavoratore, le differenze a sfavore saranno attribuite a questo lavoratore mediante la corresponsione di un importo di eguale valore a titolo di superminimo non assorbibile che fa parte ad ogni effetto del suo stipendio/salario. In caso di differenza a favore del dipendente la stessa sarà a questo attribuita al fine del riconoscimento del nuovo minimo tabellare attingendo dall'eventuale superminimo di cui il dipendente già godesse.

CLASSIFICAZIONE 16.10.2014	CLASSIFICAZIONE SETTORE EDITORI
CAT. AS 1) 2) 3) 4)	L1 – 1) L1 – 1) L1 – 2) L1 – 3)
CAT. A Impiegati amministrativi 1) 2) 3) 4) Impiegati tecnici 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9) 10) 11) 12) 13)	L2 – 1) L2 – 2) L2 – 3) L2 – 4) / / / L2 – 5) L2 – 6) L2 – 7) L2 – 8) L2 – 9) L2 – 2) L2 – 14) L2 – 10) L2 – 13) L2 – 11)
CAT. B1S 1)	L3 – 1)

2)	/
CAT. B1 Impiegati amministrativi	
1)	L3 – 2)
2)	L3 – 2)
3)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
Impiegati tecnici	
1)	L3 – 3)
2)	L3 – 17)
3)	L3 – 4)
4)	/
5)	/
6)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
7)	L3 – 2)
8)	L3 – 5)
9)	L3 – 6)
10)	L3 – 7)
11)	L3 – 8)
12)	L3 – 9)
13)	L3 – 18)
14)	L3 – 14)
15)	L3 – 15)
16)	L3 – 16)
Operai	
1)	/
2)	L3 – 12) (OPERAIO)
3)	L3 – 11) (OPERAIO)
4)	/
CAT. B2 Impiegati amministrativi	
1)	L4 – 1)
2)	L5 – 1)
3)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
4)	L4 – 2)
5)	L5 – 2)
6)	L4 – 3)
7)	L5 – 3)
8)	L5 – 7)
9)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
10)	L4 – 4)
11)	L4 – 5)
12)	L4 – 15)
13)	L4 – 16)
14)	L5 – 4)
Impiegati tecnici	
1)	L4 – 14)
2)	/
3)	L4 – 6)
4)	/
5)	L5 – 5)

6)	L4 – 7)
7)	/
8)	L5 – 6)
9)	L4 – 9)
10)	L5 – 9)
11)	L5 – 11)
12)	L4 – 10)
13)	L5 – 8)
14)	L4 – 11)
15)	L4 – 12)
16)	L4 – 13)
17)	L4 – 17)
18)	L4 – 20)
19)	L4 – 19)
Operai	
1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	/
6)	/
7)	/
8)	/
CAT. B3	
Impiegati	
1)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
2)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
Operai	
1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	/
6)	/
7)	/
8)	/
9)	/
10)	/
11)	/
CAT. C1	
Impiegati amministrativi e tecnici	
1)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
2)	L6 – 1)
3)	L6 – 2)
4)	L6 – 3)
5)	L6 – 2)
6)	L6 – 3)
7)	L6 – 4)
Operai	

1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	/
6)	/
7)	/
8)	/
9)	/
10)	/
11)	L6 – 8) (OPERAIO)
12)	/
13)	/
14)	/
15)	/
16)	/
17)	/
CAT. C2 Impiegati amministrativi e tecnici	
1)	L6 – 2)
2)	L6 – 3)
3)	L6 – 5)
4)	L6 – 2)
5)	L6 – 2)
6)	L6 – 10)
7)	L6 – 3)
8)	L6 – 11)
9)	L6 – 11)
10)	L6 – 6)
11)	L6 – 1)
Operai	
1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	L6 – 9) (OPERAIO)
6)	/
7)	L6 – 7) (OPERAIO)
CAT. D1 Operai	
1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	/
6)	/
7)	L7 – 1) (OPERAIO)
8)	/

CAT. D2 Impiegati	
1)	L7 – 2)
2)	L7 – 1)
3)	L7 – 3)
4)	L7 – 2)
5)	L7 – 2)
6)	L7 – 7)
7)	L7 – 4)
8)	L7 – 7)
9)	L7 – 8)
10)	L7 – 5)
Operai	
1)	/
2)	/
3)	/
4)	/
5)	/
6)	/
7)	/
8)	L7 – 6) (OPERAIO)
CAT. E	L7 – 9) (OPERAIO)

Art. 2 – Superminimo – Clausola di assorbibilità

Omissis

Art. 3 – Tabella degli importi retributivi annui congelati da erogare dal 1° gennaio 2016 ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2015 che già percepivano la tredicesima di 200 ore o di 30/26

Livelli Retributivi	Importi annui congelati
Q	155,30
AS	154,60
A	130,90
B1s	125,30
B1	122,20
B2	114,10
B3	106,00

C1	97,90
C2	86,70
D1	78,60
D2	71,70
E	62,40

Editori

Livelli retributivi	Importi annui
Q	147,36
1	146,74
2	123,84
3	118,88
4	111,94
5	100,31
6	92,88
7	86,68

Su detti importi non vanno conteggiate le maggiorazioni che sono calcolate sui valori base contrattuali e sull'indennità di contingenza.

Le somme di cui sopra vengono erogate ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2015 nel mese di dicembre di ogni anno a partire dal 2016. Nel caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno saranno erogati tanti dodicesimi dell'importo per quanti sono i mesi di servizio prestati, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Settore Editoriale – Tabella dell'indennità di contingenza al 30 aprile 1992 in vigore dal 1° gennaio 2016

Livelli	Importo
Q	539,99
1	539,99
2	533,19
3	530,40
4	528,03
5	525,47
6	519,63
7	512,87