

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## DOCUMENTO UNITARIO SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

per il rinnovo del

**C.C.N.L.**

per i dipendenti delle

**AZIENDE GRAFICHE ED AFFINI**

**E DELLE AZIENDE EDITORIALI**

**ANCHE MULTIMEDIALI**

Il settore dei Grafici Editoriali sta attraversando un periodo di grandi difficoltà: oltre alla crisi finanziaria ed economica che ormai da tempo interessa i mercati mondiali, l'area dell'euro e l'Italia, il mondo della comunicazione è attraversato da un profondo cambiamento che non è soltanto congiunturale. Oltre agli effetti della crisi economica, stanno cambiando i comportamenti dei consumatori di comunicazione: le tecnologie e la penetrazione dei nuovi media stanno frammentando il modo tradizionale di comunicare e di informarsi e, dentro questo cambiamento, la carta stampata perde sempre di più il suo peso tradizionale. La pubblicità, già penalizzata dalla crisi, riduce i propri investimenti sulla carta e orienta i propri budget sui nuovi media. La richiesta di nuovi contenuti per i vari supporti editoriali è in crescita continua, ma cambia progressivamente il suo mix a scapito del prodotto stampato, mentre la perdita dei ricavi che si registra ormai nell'editoria cartacea non è compensata dalla crescita realizzata sui contenuti digitali. Finita la crisi e assestata l'evoluzione del settore, il mercato della comunicazione non sarà più quello che abbiamo conosciuto fino ad oggi. Il calo strutturale dell'attuale mercato evidenzia la necessità di nuovi modelli di business, ma l'incertezza sulla direzione che prenderà l'evoluzione del settore non permette ancora di conoscere quale sarà il modello di sviluppo del prossimo futuro. Nella produzione dei contenuti l'innovazione tecnologica sarà una leva competitiva chiave, ma l'incertezza e la crisi economica limitano gli investimenti e focalizzano gli interventi sul controllo dei costi di produzione e sulle ristrutturazioni.

La trasformazione dell'editoria traduce i suoi effetti nelle ristrutturazioni di tutto il comparto della stampa, della confezione e della diffusione, a tutti i livelli e per tutte le dimensioni. In questi anni si sono definitivamente consumati i processi di separazione della parte industriale da quella editoriale; il calo delle foliazioni e delle tirature mette in difficoltà settori tradizionalmente ricchi di marginalità come la rotocalco; si difende la stampa e la confezione del libro in quanto comparto caratterizzato da un andamento più costante rispetto a quelli di espansione o di crisi del settore; la riduzione dei consumi penalizza anche lo stampato commerciale o cartotecnico tradizionale.

All'interno del rinnovo contrattuale restano fondamentali alcuni obiettivi come la difesa del potere d'acquisto dei Lavoratori che rappresentiamo o l'adeguamento della classificazione

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048204 Fax 06-4824325  
FISTel - Tel. 06-492171 Fax 06-4457330  
UILCOM - Tel. 06-8622421 Fax 06-86326875

unica alle trasformazioni del settore; ma, nel quadro che abbiamo delineato, spesso aggravato da provvedimenti legislativi inadeguati e controproducenti, si fa più pressante la necessità di disegnare una politica della filiera della comunicazione che, dal confronto con le Controparti e con le Istituzioni, si possa tradurre in interventi di politica industriale in grado di accompagnare la trasformazione dei nostri settori. In una fase di profonda evoluzione, il "capitale umano" diventa una risorsa fondamentale da difendere, preservare e valorizzare: questo è possibile in un contesto di relazioni sindacali più avanzato, dove si possano utilizzare in pieno tutti gli strumenti esistenti insieme a metodi più innovativi, necessari e funzionali. Quindi pensiamo sia utile costruire il nostro confronto di rinnovo contrattuale su delle direttrici politiche:

- Chiediamo la costituzione, nell'ambito dell'Osservatorio, di una Commissione di studio che, a partire dai problemi dei settori, possa realizzare documenti comuni tra le Parti, o per l'intera filiera della Comunicazione e dell'Informazione attraverso il coinvolgimento delle Associazioni interessate, utili per un confronto con le Istituzioni competenti. Chiediamo pertanto che venga delineata una politica industriale di gestione, e quindi di tutela, delle trasformazioni della filiera da sostenere anche in ambito politico-governativo, utilizzando degli studi da effettuarsi nei vari settori sui prodotti, sulle innovazioni tecnologiche, sul mercato e le sue evoluzioni;

- avviare con Assografici, Assocarta, Fieg, Asig, AIE e Anes un tavolo congiunto di monitoraggio sugli andamenti dei Settori e, conseguentemente, di studio e analisi per un nuovo Contratto, in coerenza con la richiesta già avanzata dalle scriventi Segreterie.

## **1 - Decorrenza, durata e recupero**

In relazione ai temi più specifici relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale (1 Aprile 2010 – 31 Marzo 2013) sia per la parte economica che per la parte normativa. Il recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, sarà effettuato entro la vigenza del CCNL in termini di variazione dei minimi tabellari.

## **2 - Ambiente e Sicurezza**

Si chiede di aggiungere all'attuale normativa del CCNL i seguenti punti:

- Adeguamento dell'articolo alle nuove normative in materia.
- La previsione di una formazione specifica di Settore per i Rappresentanti per la Sicurezza, con i relativi permessi retribuiti.
- Il diritto di usufruire, dove già non esistenti, di locali e attrezzature atte allo svolgimento del compito.

## **3 - Classificazione**

Nel biennio precedente abbiamo svolto un importante lavoro sulla classificazione professionale unica e riteniamo utile continuare a svolgere un lavoro di manutenzione, di aggiornamento e di inserimento di novità professionali. In tal senso chiediamo:

- Nel rafforzare la normativa di gestione dinamica della classificazione va adeguata la **norma di demando e gestione a livello aziendale della classificazione da parte del sindacato e delle RSU** in merito alle trasformazioni, modelli organizzativi, nuove

competenze e polifunzionalità in tutte le fasi della gestione classificatoria dell'inquadramento.

- Va istituita la commissione paritetica per la verifica della classificazione in merito ai cambiamenti organizzativi , alle innovazioni tecnologiche, alle nuove professionalità dei nostri settori.
- Inserire nei rispettivi livelli di appartenenza nuovi profili polifunzionali in modo particolare per la legatoria e l'allestimento.
- Inserire nei rispettivi livelli le figure professionali delle varie fasi di lavorazione dei cilindri rotocalco nel settore grafico-periodico e cartotecnico.
- Migliorare la definizione dell'Articolo 4, parte sesta del CCNL in relazione a:
  - allargamento dell'applicazione dell'articolo dalle figure professionali della redazione del periodico a quelle delle nuove tecnologie e piattaforme;
  - introduzione di figure professionali legate alle nuove tecnologie relative al mondo internet e alle sue applicazioni (portali, e-book, siti on line, testate on line, mobile).

#### **4 - Fondo di previdenza complementare Byblos**

Si richiede di portare l'attuale quota a carico azienda al 1,5% sulla retribuzione percepita dal lavoratore.

#### **5 - Costituzione Fondo integrativo assistenza sanitaria contrattuale**

Si richiede l'attivazione del Fondo, la definizione delle modalità per il suo funzionamento e l'avvio della contribuzione nella vigenza contrattuale.

#### **6 - Appalti**

Si richiede la possibilità per le Rsu di verificare le condizioni dell'appalto, soprattutto in merito all'applicazione del presente contratto o alle condizioni economiche e normative equivalenti previste nell'articolo.

#### **7 - Contrattazione di secondo livello**

- Adeguamento della normativa su tempi, modalità e durata della contrattazione di secondo livello.
- Diffusione alle Parti aziendali delle linee guida e dei modelli di semplici articolazioni di premio di risultato per agevolare la diffusione degli accordi di secondo livello
- Istituzione e erogazione dell'elemento di garanzia previsto per i Lavoratori delle aziende in cui non si negozia un secondo livello né aziendale né territoriale.

## **8 - Chiarimenti contrattuali e richieste normative**

A titolo esemplificativo: formazione, aspettativa, permessi, retribuzione operai – impiegati, ferie, erogazioni economiche aggiuntive e malattia ecc.; non riassorbibilità dei futuri aumenti contrattuali: tali temi verranno esplicitati al tavolo di trattativa.

## **9 - Lavoratori “ESTERNI”**

Nell'ambito delle attività editoriali si è notevolmente allargato il ricorso a diverse forme di rapporto di lavoro. Le collaborazioni “esterne” hanno sempre caratterizzato il mondo dell'editoria e non vi è dubbio che una quota di lavoro “autonomo” sia fisiologico in relazione alla tipologia dei prodotti; tuttavia, negli ultimi anni, anche per effetto della crisi, si è ristretta la base occupazionale “stabile” e si è estesa considerevolmente l'occupazione cosiddetta “flessibile”, attraverso i contratti a progetto; i contratti più propriamente di lavoro autonomo; contratti realizzati attraverso la cessione del diritto d'autore; qualche contratto a termine. Non solo: i trattamenti economici in capo ai singoli lavoratori sono andati progressivamente diminuendo e oggi stanno su un livello che, mediamente, si attesta attorno al 30-40% in meno rispetto ai valori contrattuali corrispondenti. A ciò si aggiunge il fatto che i contratti autonomi e quelli realizzati con la cessione del diritto d'autore non prevedono alcuna tutela per quanto riguarda ammortizzatori sociali, malattia, infortunio e maternità. (Si consideri che larga parte di questa occupazione è costituita da donne giovani).

Si ritiene necessario, al fine di ridurre l'utilizzo, ricondurre l'impiego delle tipologie dei rapporti di lavoro alle finalità legislative per le quali sono state istituite; definire trattamenti economici complessivamente non inferiori a quelli contrattuali di riferimento; utilizzare prioritariamente i contratti a t.d. che garantiscono complessivamente le maggiori tutele; definire criteri e modalità da gestire in ambito aziendale di intesa con le RSU e le strutture sindacali territoriali, tali da consentire ai lavoratori interessati un quadro di certezze e di prospettiva pur essendo impiegati attraverso lavoro “flessibile”; prevedere l'accesso alla formazione professionale con le stesse modalità con cui vi partecipano i lavoratori dipendenti; estendere ai lavoratori e lavoratrici a t.d. i diritti sindacali.

## **10 - Aumenti retributivi**

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 10% - calcolata sul livello B3 – comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma.