

**C.c.n.l. Grafici – Editoriali**  
**Nota Illustrativa delle innovazioni e modifiche introdotte dall'accordo**  
**28 marzo 2008**

Validità e limiti di applicabilità

La sfera di applicazione del contratto è stata estesa alla attività di archiviazione o conservazione dei dati in forma digitale.

Decorrenza e durata

Al fine di attenuare e graduare gli aumenti di costo derivanti dal rinnovo, alla consueta modalità di suddividere gli incrementi dei minimi in tre quote è stato aggiunto il prolungamento della durata di tre mesi, sia del biennio, che del quadriennio.

Per ciò che riguarda la decorrenza, la data del 1° maggio è stata fissata anche in considerazione della consuetudine sindacale di subordinare la validità della ipotesi di accordo alla approvazione delle assemblee dei lavoratori.

Il periodo 1° gennaio – 30 aprile 2008 è stato coperto con una “una tantum” forfettaria senza riflessi sugli istituti contrattuali e di legge.

Osservatorio Nazionale

- 1) L'ampio intervento di adeguamento dei profili professionali elencati nell'articolo della Classificazione unica è stato agevolato dal lavoro della Commissione paritetica che era stata istituita dal precedente contratto proprio con il compito di fornire alle Parti i necessari elementi di conoscenza e valutazione da utilizzare in occasione del rinnovo. Poiché il metodo di lavoro si è dimostrato valido, si è convenuto di rendere permanente la Commissione.
- 2) Le OO.SS., con le richieste contenute in piattaforma, miravano a risolvere il problema della limitata estensione della contrattazione di II livello con la istituzione di un livello di contrattazione territoriale. Come è noto, gli accordi aziendali di II livello, così come previsti dal contratto, sono congegnati in modo da collegare gli incrementi economici con il raggiungimento da parte della azienda di specifici obiettivi di produttività e/o di redditività. Con questo sistema correttamente applicato, gli incrementi economici riconosciuti non sono per le aziende dei costi aggiuntivi secchi ma costituiscono, sostanzialmente, il trasferimento ai lavoratori di parte dei benefici realizzati con il raggiungimento degli obiettivi concordati. Ora è evidente che la contrattazione territoriale è completamente al di fuori dello schema illustrato in quanto comporterebbe dei costi aggiuntivi senza alcuna contropartita per tutte le aziende localizzate in un determinato territorio. E' indubitabile, infatti, che il concetto di produttività territoriale è solo una mistificazione, in quanto nella stessa località, come è ovvio, possono coesistere, come coesistono, aziende con risultati positivi con aziende in difficoltà.

Per questo motivo la richiesta di istituzione di una contrattazione territoriale è stato fermamente respinto, mentre si è ritenuto di agevolare le aziende di minore dimensione interessate al sistema degli accordi di II livello ma frenate dalla complessità dei meccanismi normalmente adottati dalle aziende di maggiore dimensione.

Naturalmente la gestione del meccanismo del premio non è l'unico ostacolo ad una maggiore diffusione dell'istituto, ma nei casi in cui questo problema fosse rilevante, il lavoro che la commissione elaborerà e diffonderà potrà essere di aiuto.

#### Formazione e aggiornamento professionale

L'articolo è stato adeguato soprattutto sulla base delle esigenze e delle prospettive di ulteriori forme di collaborazione con Fondimpresa.

Ferma restando l'oramai consolidata partecipazione ai bandi relativi al conto di sistema, l'Enipg si proporrà come facilitatore dell'utilizzo del conto formazione da parte delle aziende che, per le ridotte dimensioni e la conseguente esiguità delle risorse disponibili, avrebbero difficoltà ad utilizzarle singolarmente in modo efficace.

Inoltre, l'esperienza ha insegnato che in un mercato che non consente programmazioni a medio termine è difficile prevedere con l'anticipo di qualche mese la partecipazione di lavoratori a corsi di formazione che spesso si tengono in centri distanti dalle sedi di lavoro.

E', allora, assolutamente necessario sviluppare, per quanto possibile, il metodo della formazione a distanza in modo da consentire lo svolgimento dei corsi in azienda e quindi contemperare le iniziative formative con le esigenze produttive.

L'Enipg è, pertanto, impegnato ad ideare e sviluppare corsi con la modalità E.learning da mettere a disposizione delle aziende.

Naturalmente, il presupposto per beneficiare delle iniziative organizzative che verranno realizzate è l'adesione a Fondimpresa.

Ricordiamo che l'adesione non comporta alcun costo aggiuntivo, dato che la stessa si limita a determinare la destinazione al finanziamento di attività formative degli importi relativi al contributo dello 0,30% che già viene versato all'Inps.

#### Fondo nazionale di pensione complementare - Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

L'aumento dello 0,20 del contributo a Byblos a carico della azienda a far data del 1° ottobre 2009 e l'istituzione di una commissione con l'incarico di effettuare uno studio di fattibilità per la costituzione di un Fondo integrativo sanitario, non necessitano di chiarimenti.

#### Contratto a tempo determinato

Ai sensi della legge n. 247/2007 (art. 5 comma 4 ter) la disciplina del limite dei 36 mesi per i contratti a tempo determinato non trova applicazione per i lavoratori stagionali.

La stessa legge prevede che le attività stagionali sono quelle indicate dal DPR n. 1525/196 e successive modifiche ed integrazioni, nonché quelle individuate dai c.c.n.l. e dagli avvisi comuni.

Ai sensi e per gli effetti di questa previsione di legge è stata qualificata "stagionale" l'attività di magazzinaggio e spedizione di libri scolastici.

#### Orario di lavoro

L'elevazione della maggiorazione di turno notturno dal 25% al 26% a far data dal 1° luglio 2009 non richiede ulteriori chiarimenti.

Riteniamo, peraltro, utile ricordare che nell'aumento di cui sopra sono assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti economici riconosciuti a livello aziendale allo stesso titolo.

#### Trattamento di fine rapporto

Nell'articolo sono state richiamate le disposizioni di legge in merito alla scelta che i lavoratori neo assunti devono compiere in merito alla destinazione del proprio TFR.

#### Appalti

Le richieste, ulteriormente articolate in fase di discussione, riguardavano l'abbassamento del numero di 201 dipendenti come soglia per il divieto di appalto della manutenzione ordinaria ed il controllo dell'appaltante sulla effettiva applicazione del c.c.n.l. da parte dell'appaltatore.

La soglia non è stata modificata e l'informazione periodica già prevista, che in caso di mancanza della RSU andrà fatta alle OO.SS. territoriali (naturalmente su loro richiesta), sarà completata con la comunicazione della attestazione della ditta appaltatrice circa il c.c.n.l. applicato.

Pertanto, non è stato introdotto alcun obbligo di controllo a carico dell'appaltante che non può essere chiamato a svolgere funzioni che non gli competono e che, comunque, non potrebbe esercitare.

L'articolo, poi, è stato integrato con uno stralcio delle norme previste dalla legge 626/94 in merito alla redazione del documento di valutazione dei rischi in caso di appalti di lavori all'interno dell'azienda.

#### Lavoro straordinario

E' stata ampliata la più ricorrente fattispecie di ricorso allo straordinario obbligatorio che nella precedente versione prendeva in considerazione *“il recupero di ritardi non strutturali che impedirebbero il completamento nei tempi dovuti di commesse con scadenze la cui mancata osservanza determina danni economici o da penali alla azienda”*.

Ora la fattispecie recita semplicemente *“il completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici alla azienda”*.

Quindi le cause, strutturali o non strutturali, che hanno determinato la necessità del ricorso allo straordinario per il completamento della commessa non hanno più alcuna rilevanza ai fini della validità della richiesta aziendale.

L'eliminazione della causale del ritardo, inoltre, toglie ogni spazio a possibili strumentalizzazioni finalizzate ad eludere l'obbligo contrattuale.

Ricordiamo che la dizione “danni economici” va intesa nella accezione più larga che comprende tutte quelle situazioni che incidono negativamente sul rapporto con il committente determinando conseguenze economiche negative, dirette o indirette.

Del resto, nessuna azienda si accollerebbe un costo del lavoro più elevato per il completamento di una commessa, soprattutto considerata l'esiguità dei margini consentiti dal mercato, qualora ciò non fosse necessario al fine di evitare conseguenze più onerose.

A fronte dell'ampliamento e della semplificazione della fattispecie precedentemente prevista è stato introdotto il tetto di 70 ore annue pro capite che può essere ritenuto congruo, considerato, anche, che riguarda esclusivamente lo straordinario obbligatorio.

### Reperibilità

Le OO.SS. avevano richiesto di introdurre nel c.c.n.l. una disciplina dell'istituto e da parte imprenditoriale era stata avanzata una proposta.

Poiché nella fase finale del negoziato il sindacato ha ritenuto che non ci fosse il tempo sufficiente per effettuare gli approfondimenti che riteneva necessari, si è concordato di rinviare la discussione dell'argomento.

### Ferie

I mesi centrali del periodo estivo, ed anche il mese di agosto, tendono a discostarsi sempre meno, per quanto riguarda le necessità produttive, dagli altri mesi dell'anno.

In questo contesto la norma contrattuale che prescrive l'utilizzo delle ferie in via continuativa per almeno tre settimane poteva non risultare compatibile con l'esigenza sempre più diffusa del mantenimento di una adeguata capacità produttiva anche nel periodo estivo.

Con la modifica apportata all'articolo, in caso di necessità e previo esame con la RSU, il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.

Richiamiamo l'attenzione sul fatto che non è richiesto un accordo con la RSU.

L'utilizzo della nuova opportunità è subordinato ad un obbligo di esclusivo carattere procedurale di illustrazione ed esame con la RSU dei motivi che richiedono una diversa articolazione del godimento delle ferie.

La terza settimana di ferie va, comunque, collocata all'interno del periodo maggio-ottobre mentre gli ulteriori giorni possono essere goduti al di fuori di tale arco temporale.

#### Disciplina del lavoro

Nella precedente formulazione gli alterchi con vie di fatto che non assumono carattere di rissa e, cioè, che coinvolgono solo due persone, erano inserite tra le mancanze che potevano dar luogo solo a sanzioni conservative.

Con la nuova formulazione, indipendentemente dal numero delle persone coinvolte, gli alterchi con vie di fatto rientrano tra le mancanze che possono dar luogo al licenziamento.

#### Classificazione professionale unica

E' stato modificato il quarto comma dell'articolo con l'inserimento della polifunzionalità tra le condizioni che possono determinare un accrescimento professionale ai fini dell'inquadramento.

Il criterio è stato demarcato con la precisazione che la polifunzionalità deve essere coerente con l'organizzazione del lavoro aziendale e deve essere raggiunta attraverso percorsi formativi.

Esiste quindi una sostanziale differenza tra la mobilità e l'intercambiabilità del personale disciplinate dall'art.2 della parte V e la polifunzionalità.

La mobilità del personale su diverse posizioni lavorative presuppone una professionalità già idonea a gestire le diverse posizioni alle quali il lavoratore può essere di volta in volta adibito in quanto le mansioni da svolgere rientrano nel suo bagaglio professionale.

La polifunzionalità richiede, invece, che il lavoratore, per acquisire la possibilità di essere adibito anche ad altre funzioni, deve accrescere la professionalità di partenza e deve accrescerla in modo significativo, dato che per raggiungere l'obiettivo è necessario un apposito percorso formativo.

La nuova clausola precisa, infine, che la polifunzionalità deve essere coerente con l'organizzazione del lavoro aziendale.

Questo significa che la polifunzionalità deve essere necessariamente inserita in una organizzazione del lavoro progettata e realizzata dalla direzione aziendale al fine di ottenere una maggiore fungibilità nell'impiego dei lavoratori che consenta, in ultima analisi, di contenere il numero complessivo dei dipendenti.

Per quanto riguarda i profili, utilizzando il lavoro della Commissione che si è riunita nel corso della vigenza del contratto, è stato effettuato un analitico riesame che ha portato alla cancellazione delle mansioni superate dalla evoluzione tecnologica.

Sono, poi, stati inseriti numerosi nuovi profili, in gran parte relativi alla multimedialità, che descrivono nuove mansioni e funzioni sviluppatasi in connessione con la trasformazione delle tecnologie e con il conseguente adeguamento dei criteri organizzativi.

La gran parte dei nuovi profili inseriti non richiede particolari approfondimenti, ci limitiamo, quindi, a richiamare l'attenzione sulle innovazioni di portata più generale.

Il parametro sperimentale 201 è diventato il livello B/1S ma non sono cambiati i requisiti per essere inquadrati nel livello.

I profili rimangono sostanzialmente gli stessi e la declaratoria precisa che nel livello sono inquadrati solo i lavoratori che svolgono le attività descritte nei profili elencati.

Il profilo dell'impiegato grafico di redazione periodici è stato leggermente modificato, sia con l'inclusione della attività on line e/o relativa a prodotti web, sia con la precisazione che il lavoratore può anche essere ubicato fuori dalla redazione, purché la collaborazione con i giornalisti, caratterizzata dai contenuti indicati, costituisca un connotato stabile della sua attività.

La descrizione delle attività di preparazione nel precedente contratto (4° profilo del livello B/2 operai e 3° e 4° profilo del livello B/1 operai) teneva distinte le operazioni relative al testo e quelle relative alle immagini.

Pertanto, l'evoluzione delle tecnologie ha portato gli addetti ai sistemi elettronici integrati di preparazione ad operare indifferentemente sia sul testo che sulle immagini.

Questa preoccupante discordanza tra la descrizione della mansione formalizzata nei profili e i contenuti reali della mansione stessa è stata superata con la nuova formulazione dei profili.

Ora è chiaro che l'operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema è inquadrato in B/2.

Se a questo operatore vengono assegnati anche compiti di coordinamento di altri operatori l'inquadramento sarà in B/1.

Sempre al livello B/1 è stato inserito un nuovo profilo che descrive una particolare, specifica, figura di operatore di preparazione di periodici altamente specializzato.

Il livello B/3 è stato aperto anche agli impiegati come livello di ingresso per coloro che sono destinati alla attestazione al livello B/2, una volta acquisita l'autonomia decisionale.

I nuovi profili inseriti riguardano i laureati ed i diplomati.

Sempre con riferimento agli impiegati, il livello C/1 è diventato il livello di attestazione, dopo due anni di permanenza in C/2, per le figure descritte ai profili 3, 4, 5 e 6 che precedentemente terminavano l'iter di carriera al livello C/2.

Pertanto i lavoratori di cui ai profili richiamati che abbiamo superato i due anni di permanenza in C/2, dall'entrata in vigore del nuovo contratto saranno inquadrati in C/1.

Infine, come meglio specificato con riferimento all'articolo relativo all'iter professionale, la permanenza in D/2 nell'ambito dell'iter automatico di carriera, sia per gli operai che per gli impiegati, è stata ridotta ad un anno.

Richiamiamo l'attenzione sulla clausola finale dell'articolo che, come consuetudine, prevede che negli aumenti derivanti dalle modifiche all'inquadramento introdotte dal rinnovo contrattuale vengono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti economici eventualmente riconosciuti a livello aziendale a titolo di avvicinamento categoriale, comunque qualificati.

#### Tirocinio

La durata del tirocinio è stata ridotta da 3 anni a 1 anno.

#### Iter professionale

E' stato chiarito che l'iter automatico si applica anche ai rapporti di lavoro che non sono stati preceduti da periodi di apprendistato, tirocinio ed inserimento.

Inoltre è stata ridotta da 2 anni ad 1 anno la permanenza nel livello D/2 ed è stato specificato anche l'iter automatico valevole per gli impiegati.

La riduzione di un anno del periodo di permanenza dal livello D/2 comporta, per i rapporti di lavoro in corso, che dal prossimo mese di maggio i lavoratori in iter automatico che sono inquadrati da più di un anno nel livello D/2 dovranno essere inquadrati al livello D/1 da dove proseguiranno nel loro iter.

I lavoratori in iter inquadrati in D/2 alla data di decorrenza del nuovo contratto che non abbiano ancora maturato 1 anno di servizio, permangono nel livello D/2 fino al compimento dell'anno.

Gli stessi criteri, naturalmente, valgono anche per la riduzione del periodo di tirocinio.

#### Riposi retribuiti per i lavoratori disciplinati dalla parte VI del c.c.n.l.

La proposta imprenditoriale, sostenuta con convinzione fino alla parte finale del negoziato, era quella di abolire gli otto giorni di riposo aggiuntivo per i nuovi assunti.

Alla fine, nella economia generale della trattativa, è stato necessario addivenire ad una soluzione di compromesso che, per i nuovi assunti, dilaziona la maturazione di questi riposi riconoscendo 4 giorni dopo tre anni di anzianità e ulteriori 4 giorni dopo il sesto anno di anzianità.

La parziale acquisizione realizzata rispetto alla nostra richiesta, permette comunque di minimizzare i costi a questo titolo fino al prossimo rinnovo, nel quale la questione sarà riproposta.

#### Livello baricentrico per la determinazione dell'aumento medio

Da parte imprenditoriale era stata avanzata la richiesta di utilizzare come livello di riferimento per la determinazione dell'aumento medio il livello B/3 in luogo del C/1, registrando in tal modo il cambiamento verificatosi nella distribuzione dei dipendenti all'interno della Classificazione.

A fronte della indisponibilità immediata delle OO.SS. si è giunti ad una soluzione che, di fatto, rinvia al prossimo rinnovo l'adozione del livello B/3.

E' stata, infatti, costituita una commissione deliberante che, dopo aver verificato i dati sulla distribuzione dei dipendenti all'interno della scala classificatoria dovrà individuare il livello baricentrico da utilizzare per il prossimo rinnovo biennale.

#### Aumenti retributivi

Nella tabella contenuta nell'accordo sono indicati, per ciascuna delle tre scadenze previste, gli aumenti da corrispondere e i nuovi minimi che ne derivano.

Per quanto riguarda l'una tantum, i criteri di erogazione sono quelli tradizionali che non necessitano di particolari commenti.