

---

**Piattaforma unitaria per il rinnovo del  
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per i dipendenti delle aziende FOTOLABORATORI conto terzi**

**Premessa**

*La situazione del comparto dei Fotolaboratori, che aveva ha visto ridurre in modo significativo il numero delle imprese, in seguito alla rivoluzione digitale del settore ha subito un ulteriore e devastante impatto in seguito alla situazione di pandemia attraversata anche in funzione del blocco di tutti quegli eventi che contribuiscono al core business del settore, determinando un ulteriore impoverimento del mercato di riferimento e delle possibilità produttive del settore.*

*La situazione dell'andamento in rialzo dei costi energetici e della ripresa inflattiva sta mettendo oltremodo alla corda questo comparto a fronte di una ripresa importante delle attività produttiva, e senza una politica di settore, la crisi attuale rischia di scaricare ulteriormente tutte le sue conseguenze sull'occupazione.*

*In questo contesto di un comparto ormai considerato di nicchia il C.C.N.L. rappresenta ancora oggi un utile strumento di unità e di regolazione omogenea. Tale visione comune è indispensabile per mantenere affini i trattamenti e i costi di produzione.*

*Il settore dei fotolaboratori, per la sua limitata dimensione economica e occupazionale, non rappresenta i grandi interessi istituzionali, sarebbe forse opportuno valutare un percorso che porti il settore ad aderire ad un nuovo e più ampio contenitore contrattuale.*

*In questi ultimi anni, in molte aziende si sono intraprese azioni di maggiore efficienza sia dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro sia sul versante del contenimento dei costi e dei consumi; sappiamo che la crisi ci metterà di fronte alla necessità di ulteriori interventi e nuove sfide. Auspichiamo però che la ricerca di una maggiore efficienza avvenga in un quadro di ulteriore rafforzamento delle relazioni sindacali nel settore a tutti i livelli.*

*Per tali ragioni, riteniamo che questo contratto debba necessariamente guardare ad un più ampio bacino di riferimento che noi auspichiamo possa confluire in un progetto, di un nuovo contenitore contrattuale, nell'ambito dei CCNL di categoria, capace di raccogliere tutte le particolarità e specificità dei vari settori che lo comporranno.*

**1 – Decorrenza e durata**

In relazione ai temi relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa.

**2 – Relazioni sindacali**

Il settore dei fotolaboratori si caratterizza per una dimensione di impresa medio piccola che fino ad oggi a determinato grosse difficoltà per creare un vero osservatorio sull'andamento del settore. Nell'attuazione di quanto previsto nel contratto in essere vanno definiti tutti gli accorgimenti necessari affinché i momenti di confronto abbiano una loro attuazione ed efficacia.

Il settore ha avuto e ulteriormente avrà una riorganizzazione sul sistema digitale che sempre di più supererà il modello produttivo preesistente, è in atto una riorganizzazione che investe le professionalità e le dimensioni occupazionali delle imprese.

Nell'ambito dell'Osservatorio chiediamo di individuare le modalità per l'assunzione di un impegno a promuovere e proposte condivise tra le Parti per rappresentare agli interlocutori esterni, istituzionali e non, i problemi esistenti con proposte di soluzione indicate in modo unitario e, quindi, più efficace.

### **3 – Ambiente e Sicurezza**

Il modello organizzativo dei fotolaboratori si va sempre più caratterizzando per essere un servizio non solo del sistema produttivo e di stampa ma di una vera e propria piattaforma informatica a disposizione del cliente.

Affianco alle già esistenti mansioni del ciclo di stampa si fanno sempre più largo nuove professionalità, nuove funzioni e nuove mansioni.

I rischi connessi alla sicurezza sul lavoro aumentano, a quelli esistenti vanno ad aggiungersi tutti quelli che si annoverano nei rischi dall'uso strutturale dei videoterminali e tutto quello che investe il rischio da stress correlato.

Allo scopo di rafforzare le dinamiche partecipative degli RLS, chiediamo di migliorare l'attuale normativa del CCNL recependo con più chiarezza e incisività alcuni articoli del D.lgs n°81/2008 attraverso i seguenti punti:

L'affidamento a una Commissione paritetica la raccolta e la valutazione comparativa dei dati infortunistici del settore.

individuazione dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle sue funzioni come da art. 50 D.LGS.81 / 2008

### **4 – Mercato del lavoro**

Part ime

Permessi per paternità

Maternità facoltativa frazionabile a ore

Verifica delle eventuali novità legislative in materia

Riconoscere n giorno annuo di permesso per visite mediche specialistiche

### **5 – Inquadramento Unico**

Il nuovo CCNL in virtù di quanto accaduto e della trasformazione già in atto nel settore deve meglio specificare le modalità e le sedi nelle quali individuare le risposte professionali alla polifunzionalità e alle nuove competenze dei lavoratori sempre più diffuse in seguito al cambiamento dei modelli organizzativi e tecnologici e agli efficientamenti operativi che danno luogo a nuovi contenuti professionali.

Si chiede di definire un percorso che individui tempi e modalità per aggiornare implementare e rivedere il raggruppamento delle funzioni e delle mansioni individuate nell'inquadramento unico.

### **6 – Bilateralità**

Si ritiene utile lo sviluppo di un nuovo modello di bilateralità che, partendo dalle esperienze positive già esistenti (previdenza interagiva Byblos) per allargare il suo ventaglio d'azione agli ambiti della Formazione, e della salute.

In questo ambito:

- si richiede di portare all' **1,5%** l'attuale quota a carico azienda per il fondo Byblos .
- si richiede l'adesione al fondo di assistenza sanitaria (Fondo Salute Sempre) come fondo universale a totale carico azienda.
- 

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

Pur nella disciplina favorevole che da anni prevede la defiscalizzazione dei premi aziendali legati alla produttività poche sono le esperienze di contrattazione integrativa esistenti nel settore. Riteniamo pertanto opportuno inserire un elemento economico di garanzia salariale, norma e prassi già esistente in quasi tutti i contratti nazionali per quei lavoratori e quelle lavoratrici a cui non si applicano contratti integrativi.

### **8 – Disciplina del lavoro**

Previsione di un tempo massimo per la comunicazione delle eventuali sanzioni a seguito di contestazione disciplinare

Comunicazione preventiva alle Rsu di eventuali provvedimenti disciplinari

Modifica della disciplina del licenziamento con preavviso

Applicazione della disciplina prevista dal C.c.n.l. in merito ai licenziamenti per motivi disciplinari anche ai nuovi assunti con contratto “a tutele crescenti”.

### **9 - Aumenti retributivi**

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una richiesta percentuale del 8% - calcolata sul valore della somma della paga base + contingenza + E.D:R. .

La richiesta è comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma. I superminimi individuali e collettivi non saranno assorbibili negli aumenti contrattuali previsti

Roma