

SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 1 marzo 2023

Spett.li

ASSOGRAFICI

AIE

ANES

Loro Sedi

**Oggetto: scioglimento riserva ipotesi Piattaforma CCNL Grafici Editoriali**

Le scriventi Segreterie Nazionali, essendo stata approvata nei percorsi assembleari svolti su tutto il territorio nazionale l'ipotesi di bozza di Piattaforma per il rinnovo del Ccnl Grafici Editoriali, inoltrano con il presente documento la richiesta di apertura ufficiale della trattativa di rinnovo del Ccnl in oggetto.

Nel corso delle assemblee è emersa la necessità di aggiornare i profili professionali anche attraverso l'introduzione di quelle figure digitali della filiera dell'editoria ad oggi non ancora presenti, nonché la necessità di garantire la tutela del potere di acquisto dei salari attualmente penalizzati da un'inflazione reale fuori misura e da una forte spinta speculativa.


Anticipando la propria disponibilità, già dal mese di marzo, ad aprire il confronto alla presenza della delegazione certificata, si inviano

Cordiali saluti

Le Segreterie Nazionali

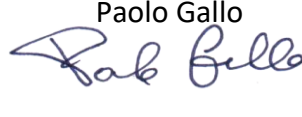
SLC-CGIL

Giulia Guida



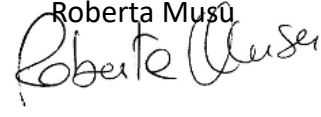
FISTEL-CISL

Paolo Gallo



UILCOM-UIL

Roberta Musù



<b>SLC</b>	-	<b>CGIL</b>	<b>Sindacato Lavoratori Comunicazione</b>
<b>FISTel</b>	-	<b>CISL</b>	<b>Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni</b>
<b>UILCOM</b>	-	<b>UIL</b>	<b>Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione</b>

---

## IPOTESI DI PIATTAFORMA 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**

#### **Premessa**

Il settore grafico editoriale è ormai da anni attraversato da profondi e strutturali cambiamenti di sistema e di mercato.

Il comparto industriale, a partire dalla stampa e sino all'allestimento e alla distribuzione, ha visto una costante diminuzione dei volumi e dei fatturati e, attualmente, a mantenere un trend positivo è solo il settore del libro, mentre il periodico rappresenta il prodotto in maggior sofferenza, e si registrano flessioni anche nella stampa commerciale.

Lo sviluppo del processo di digitalizzazione, e il conseguente "mercato digitale", non ha prodotto un immediato recupero dei margini che in passato si registravano per il prodotto stampato, ma è potenzialmente foriero di notevole crescita: infatti i giornali, le riviste periodiche, gli inserti speciali, vengono letti in maggior misura sui devices digitali dotandosi di proprie edizioni online e di vere e proprie web-tv, anche se si trovano a competere in un mercato occupato da soggetti internazionali con notevole capacità di spesa, i cosiddetti Over The Top, che si espandono e crescono nell'editoria digitale, senza nessun cambiamento normativo o regolatorio che tenga conto del nuovo scenario competitivo.

Anche se recentemente quasi tutti i paesi aderenti al G20, hanno sottoscritto gli accordi globali, che a partire dal 2023 prevederanno una tassazione minima delle imprese multinazionali e dei colossi digitali (OTT), rimane ancora molto lavoro da fare. Il divario competitivo rimane enorme e pur apprezzando questo passo in avanti, sulla tutela del diritto di autore e sulla responsabilità editoriale di quanto viene pubblicato sul web, riteniamo insufficiente quanto fatto finora: ed è da questa premessa che deve partire la nostra "sfida".

Sulla base di quanto detto sopra, dunque, è evidente che ormai la componente digitale e di produzione di contenuti editoriali deve essere una parte importante nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sulla quale elaborare una piattaforma che tenga conto delle nuove figure digitali e di un mercato del lavoro che, anche alla luce delle evoluzioni sulle piattaforme provenienti da altre zone del pianeta, non può essere lasciato all'autoregolamentazione.

Per quanto sopra espresso, riteniamo che questo rinnovo debba vedere le parti sociali impegnate, in sinergia, per costruire un percorso da svolgersi in tempo celere, che definisca un quadro contrattuale unico ma flessibile e articolato, che abbia quale caratteristica l'innovazione, in coerenza con l'attuale sistema di settore, e che ponga le basi per diventare uno strumento più utile ed efficace per affrontarne e gestirne evoluzione e criticità.

## **1. Decorrenza e durata**

In relazione ai temi più specifici relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025) sia per la parte economica che per la parte normativa.

## **2. Sfera di applicazione**

Il settore grafico editoriale necessita di un intervento di riorganizzazione strutturale della sfera di applicazione, aggiornando e attualizzando le aree di attività rappresentate, attraverso due azioni distinte.

- Un'azione progettuale di intercettazione, come già attuato nei CCNL Artigianato e Confapi, del mondo ICT e delle attività digitali inerenti il sistema della comunicazione e della produzione di contenuti editoriali, cercando di offrire alle aziende un contenitore contrattuale più coerente e rappresentativo di quelle attività.  
Inoltre, se pur a lungo termine, è necessario riordinare e accorpate in un unico CCNL tutto il settore pubblicitario, oggi suddiviso su quattro contratti diversi.
- Un'azione strutturale che preveda l'individuazione di contratti minori, per il numero di addetti e aziende rappresentate, che possono trovare una naturale collocazione all'interno di una filiera grafica editoriale, a partire dal CCNL Poligrafici, settore sul quale vanno valorizzate e integrate le specifiche professionalità, metodo già perseguito nell'ultimo rinnovo del CCNL grafici editoriali attraverso la definizione specifica delle professionalità industriali ed editoriali.

## **3. Osservatorio di settore**

Per quanto riguarda gli Osservatori, il modello del settore Poligrafici, l'unico finanziato, ha prodotto costantemente analisi degli andamenti economici e occupazionali del comparto.

Su tale modello, proprio perché il settore grafico editoriale è costantemente sottoposto a continue evoluzioni produttive e a cambiamenti nella creazione del valore nei diversi segmenti della filiera, diventa importante dotarsi di un osservatorio in grado di analizzare tutti i diversi modelli per individuarne le tendenze e fornire alle parti sociali strumenti aggiornati di analisi da applicare sia in ambito contrattuale che su temi specifici, come ad esempio la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro... ecc.

L'osservatorio dovrà inoltre, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro paritetico permanente, monitorare e analizzare l'evoluzione tecnologica e lo sviluppo di nuove figure professionali, al fine di elaborare proposte e aggiornamenti contrattuali più coerenti e puntuali con l'evoluzione dei processi.

## **4. Classificazione**

La classificazione del personale necessita di una revisione complessiva, sia della struttura, sia dei comparti sui quali si rende necessario intervenire in relazione alla sfera di applicazione, anche rispetto alle innovazioni tecnologiche e alle conseguenze che esse generano nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro. Riteniamo quindi non più rinviabile una rivisitazione ed un riordino di tale materia sia nelle declaratorie che nei profili professionali con particolare riferimento a:

- Aggiornamento delle figure professionali relative al mondo redazionale
- Introduzione di specifiche figure professionali legate alle nuove tecnologie digitali e al mondo digitale della produzione di contenuti e della comunicazione
- riduzione periodo di iter professionale (con particolare attenzione ai livelli D1) D2) considerando anche i periodi lavorati con contratto a termine e/o somministrazione

## **5. Bilateralità**

La bilateralità offre l'opportunità di creare congiuntamente un sistema di servizi alle imprese, ai lavoratori e alle lavoratrici del settore, fornendo risposte e anticipando bisogni che possono reciprocamente essere oggetto di confronto e definizione da agire non solo durante l'appuntamento di rinnovo contrattuale ma dando continuità al sistema di relazioni industriali in un impegno di monitoraggio e intervento più tempestivo ed efficace e in una gestione coordinata e continua dell'evoluzione del settore, non solo strettamente connesso alla previdenza e assistenza integrativa, ma anche su temi specificatamente rilevanti quali ad esempio formazione professionale, salute e sicurezza, sostegno al reddito nei casi non coperti dagli ammortizzatori sociali ecc..

In tale ottica si richiede l'apertura di un confronto di merito.

## **6. Formazione**

La formazione continua è elemento centrale per l'aggiornamento e la gestione dei processi evolutivi del settore, sia in ambito organizzativo, sia in ambito professionale. L'evoluzione tecnologica necessita di attività di aggiornamento, riconversione e riqualificazione delle figure professionali presenti.

La formazione finanziata attraverso Fondi Interprofessionali deve essere sempre più oggetto di confronto tra aziende e RSU con particolare riferimento al fabbisogno formativo e alla definizione dei piani di formazione.

Va implementato inoltre il ruolo dell'ENIPG anche in relazione al settore editoriale digitale con percorsi di formazione continua e di riqualificazione professionale, anche prevedendo una modifica all'attuale statuto, stringendo nuovi accordi con le scuole professionali dei nuovi settori.

## **7. Contrattazione di secondo livello**

Si richiede la ridefinizione e l'adeguamento economico dell'elemento di garanzia retributiva per tutelarne l'effettiva erogazione e rendere sempre più esigibile la contrattazione di II Livello.

In questi anni, infatti, la contrattazione di II livello si è sempre più consolidata anche attraverso il riconoscimento dello strumento del welfare aziendale, offrendo beni e servizi alle lavoratrici e ai lavoratori del settore. In tale direzione, per estenderla maggiormente e rendere lo strumento più efficace ed omogeneo in termini di quantità e qualità, si ritiene utile avviare un confronto per verificare la fattibilità di una piattaforma welfare di settore di II livello, anche in un'ottica di efficientamento di gestione e quindi di incentivazione all'utilizzo da parte delle piccole aziende.

## **8. Rapporto di lavoro**

**Orario di lavoro:** si propone di rimodulare gli orari di lavoro, anche attraverso la definizione di nuovi modelli organizzativi che possano sperimentare e attuare modelli di orari settimanali medi ridotti.

**Smart Working:** va definito un accordo quadro che comprenda le linee guida che siano strumento per lo sviluppo di assetti organizzativi nuovi che integrino il lavoro agile in modo strutturale nell'organizzazione del lavoro, sperimentando, dove possibile, sistemi non così vincolati agli attuali schemi di orario di lavoro.

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** L'esperienza positiva dei Protocolli in materia di salute e sicurezza, attuati durante la fase pandemica, va consolidata e sviluppata anche attraverso il monitoraggio e l'implementazione della formazione specifica degli RLS.

**Tutela della genitorialità:** si propone di aprire un confronto sulle modalità applicative delle nuove norme che disciplinano la tutela della genitorialità, anche attraverso strumenti di conciliazione vita-lavoro, quali ad esempio il part time e il lavoro agile.

**Permessi:** si richiedono 3 giorni di permesso annui fruibili per visite mediche o studio/formazione professionale.

## **9. Appalti**

Va previsto il rafforzamento della norma in caso di proroga, cambio appalto e di sub appalto, anche attraverso l'inserimento di buone prassi e la definizione di una **clausola sociale**.

E' necessario inoltre definire una specifica più puntuale dei compensi dei lavoratori e delle lavoratrici delle cooperative, a cui fanno ricorso per diverse attività, sia di carattere stagionale che strutturale, le imprese del settore.

## **10. Welfare**

**Fondo Byblos:** Si richiede di aumentare il contributo a carico dell'azienda dall'1,2% all'1,5% mantenendo l'attuale quota aggiuntiva per gli assunti dopo il 2015.

Si richiede inoltre di implementare il monte ore di permessi per le RSU finalizzato alla promozione del Fondo.

**Salute Sempre:** va aggiunta la stabilizzazione del contributo aziendale e l'estensione della copertura per i contratti a termine.

## **11. Aumenti retributivi**

La salvaguardia del potere di acquisto salariale è elemento fondamentale e imprescindibile, tenuto conto dell'aumento del costo della vita, anche in conseguenza dell'aumento dei costi dell'energia, fenomeno che ha avuto forti ricadute su famiglie e imprese.

Si richiede pertanto un aumento salariale che, tenuto conto dell'oscillazione dei dati inflattivi e dell'andamento del settore, possa salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni per il prossimo triennio.