

NOTA INFORMATIVA

A tutti i Segretari Regionali
ed i responsabili del Settore Poligrafico

Ciao a tutti,
volevo con poche righe, aggiornare Voi e di conseguenza i nostri Sindacalisti territoriali e le nostre Rsu del settore Poligrafico, sullo stato di avanzamento della negoziazione per il rinnovo del Ccnl, e ricevere poi a mia volta commenti e vostre valutazioni sul merito.

In premessa v'è ricordato che l'ipoteca del Fondo Casella sui costi contrattuali è messa fuori, con esclusione di una richiesta Fieg su abbattimento in ingresso sui neoassunti della contribuzione a carico azienda.

Vi ricordo, che abbiamo fatto un attivo unitario di settore a marzo dove oltre alla vicenda Caltagirone avevamo descritto un percorso di confronti avvenuto in ristretta precedente agli eventi che ci hanno portato allo sciopero generale del 24/3/2016.

Successivamente con Fieg, abbiamo rifatto un altro paio di riunioni che hanno favorito la scelta di riattivare il tavolo negoziale ed abbiamo concordato poi, per il tavolo in plenaria per il 28 giugno preceduto da un Attivo unitario di settore il 27 giugno dove insieme abbiamo fatto il punto generale sul rinnovo.

Decidiamo di partire con un calendario di riunioni tecniche sui contenuti sia della nostra piattaforma del novembre 2012 che sul loro documento distribuito il 28 giugno che tutte le segreterie regionali hanno ricevuto per una opportuna valutazione e distribuzione alle nostre strutture territoriali ed aziendali

C'è da considerare che da tempo ma con una migliore intensità nel 2016 su nostra iniziativa diretta abbiamo sollecitato le controparti alla discussione più concreta e proficua che potesse dare prospettiva ad un CCNI di filiera (grafici, cartai/cartotecnici e poligrafici) sino alla stipula di un impegno delle parti tutte che indicava ai soggetti dei singoli settori di concludere la prossima tornata contrattuale ed indicare dei percorsi di armonizzazione per il prossimo CCNL unificato.

Non voglio descrivere la situazione sui tavoli citati perché bene lo fa il Segretario responsabile, ma mi par di intendere, che qualche difficoltà non in preventivo abbia messo in stallo da qualche mese, una situazione apparentemente semplice.

Ritornando a Contratto Quotidiani/Agenzie oggi abbiamo fatto 2 riunioni di commissione di cui la prima sul percorso, e per intenderci nel metodo, impresa sempre non scontata e la seconda, sulla prima parte ed i primi articoli di essa laddove Fieg proponeva modifiche.

Sono state calendarizzate ulteriori riunioni di Comm. Tecnica per il 30/9, 7/10 dove dovrebbe essere esposto quasi tutto il contenuto di prima parte e normative, ipotesi per la settimana poi successiva di fare una 2 giorni sempre in commissione per tentare di elaborare un documento possibilmente condiviso o con evidenziati gli eventuali punti ancora da negoziare e definire.

Il compito della Commissione è di offrire un prodotto, una bozza dove possano essere trovate soluzioni da definire in plenaria con dei margini più ridotti, ma soprattutto fornire le chiare misure ed i valori economici di tutti i punti presi in considerazione e messi in negoziato.

Non ho fatto in premessa un ragionamento sulla situazione del settore, sulle opportunità di portare un contratto dai lavoratori e soprattutto sulle consapevolezze, che sono da mettere in conto una serie di armonizzazioni, su parti del contratto che in funzione di una mediazione possibile, ci porteranno a modificare in negativo alcuni punti dello stesso.

Questo per chiarezza ed evidente senso di responsabilità, e come io lo scrivo esplicitamente a Voi, altrettanto ragionamento va fatto con gli iscritti nelle aziende.

Nei tre Comitati Esecutivi Nazionali ultimi abbiamo comunque relazionato ai Segretari Regionali presenti lo stato di avanzamenti e tutti gli elementi di criticità sui rinnovi in corso e delle condizioni relative al percorso unitario.

Intenzione della Segreteria è alla fine del giro delle riunioni di Commissione di fare un attivo di settore Fistel poi Unitario, per valutare le prospettive per un negoziato in plenaria con le controparti, che possa favorire un'ipotesi conclusiva e positiva.

Vi allego anche la prima ipotesi di Fieg con le loro proposte di modifica (quello che è in valutazione dalla Commissione peraltro già modificato nella prima parte discussa) che il documento consegnato il 28 giugno

A presto

Roma 29 Settembre 2016

Il Segretario Nazionale
Gigi Pezzini



Art. 3	Art. ..
<p>CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO – CONTRATTO A TERMINE - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO</p>	<p>CONTRATTO A TERMINE - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO</p>
<p>A) <i>Contratti di inserimento e reinserimento:</i> <i>omissis.</i></p>	<p>Il contratto di inserimento è stato abrogato dalla legge 92/2012</p>
<p>B) <i>Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato:</i> il contratto per la somministrazione di lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive integrazioni e modificazioni, può essere concluso, nei casi previsti dal richiamato decreto legislativo, per le fattispecie previste dal punto D).</p>	<p>A) <i>Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato:</i> il contratto per la somministrazione di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive integrazioni e modificazioni, può essere concluso, nei casi previsti dal richiamato decreto legislativo, per le fattispecie previste dal punto D).</p>
<p>L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU e alle organizzazioni territoriali il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro nonché le durate ed i motivi. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.</p>	<p>Ogni dodici mesi l'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro nonché le durate ed i motivi. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.</p>
<p>Le aziende comunicheranno annualmente alle organizzazioni stipulanti e alle rispettive RSU il numero dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati.</p>	<p>Le aziende comunicheranno annualmente alle rispettive RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il numero dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati.</p>
<p>C) <i>Contratto a termine:</i> i contratti a termine sono disciplinati dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni e integrazioni. Per le fattispecie di esenzione dei contratti a termine da limitazioni quantitative la durata del periodo – ai fini della suddetta esenzione – per i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività è fissata in 20 mesi.</p>	<p>Rimane inteso che i limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il limite è da computarsi come media annua. In sede aziendale tale percentuale può essere elevata per rispondere a situazioni particolari.</p> <p>B) <i>Contratto a termine:</i> i contratti a termine sono disciplinati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni. Per le fattispecie di esenzione dei contratti a termine da limitazioni quantitative la durata del periodo – ai fini della suddetta esenzione – per i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività è fissata in 20 mesi. Le aziende nel corso di svolgimento del rapporto a</p>

<p>Le aziende nel corso di svolgimento del rapporto a termine, forniranno informativa ai lavoratori interessati circa i posti vacanti che si rendessero disponibili in azienda. Le aziende comunicheranno alle organizzazioni stipulanti e alle R.S.U. il numero dei rapporti a termine convertiti in rapporti a tempo indeterminato.</p> <p>Non concorrono ai fini del raggiungimento del limite di 36 mesi previsto al comma 4 bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 i contratti a termine, le relative proroghe e rinnovi stipulati per ragioni sostitutive.</p> <p>Fermo restando quanto sopra, trascorso il periodo complessivo di 36 mesi, ricorrendone i presupposti, è possibile, anche al fine di favorire prospettive di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, stipulare un ulteriore contratto a termine, in regime di deroga assistita ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, per una durata massima di 12 mesi. Il limite di 6 mesi previsto dall'art. 5, comma 4 quater del richiamato decreto legislativo è elevato a 12 mesi.</p> <p>Restano in ogni caso esclusi dalle disposizioni dell'art. 5, comma 4 bis e 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, nonché dalle disposizioni di cui ai precedenti due commi le assunzioni a termine di dipendenti addetti a lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani (Parte VI del presente contratto).</p>	<p>termine, forniranno informativa ai lavoratori interessati circa i posti vacanti che si rendessero disponibili in azienda. Le aziende comunicheranno alle RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il numero dei rapporti a termine convertiti in rapporti a tempo indeterminato.</p> <p>Non concorrono ai fini del raggiungimento del limite di 36 mesi previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, i contratti a termine, le relative proroghe e rinnovi stipulati per ragioni sostitutive.</p> <p>Fermo restando quanto sopra, trascorso il periodo complessivo di 36 mesi, ricorrendone i presupposti, è possibile, anche al fine di favorire prospettive di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, stipulare un ulteriore contratto a termine, in regime di deroga assistita ai sensi del comma 3 dell'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per una durata massima di 12 mesi. Il limite di 6 mesi previsto dall'art. 24, comma 1 del richiamato decreto legislativo è elevato a 12 mesi.</p> <p>Restano in ogni caso esclusi dalle disposizioni dell'art. 19 comma 2 e dell'art. 24 comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dalle disposizioni di cui ai precedenti due commi le assunzioni a termine di dipendenti addetti a lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani (Parte VI del presente contratto).</p> <p>Fatto salvo quanto disposto dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, conteggiando tra questi i lavoratori part-time, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 del Dlgs 15 giugno 2015 n. 81, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; il limite è da computarsi come media annua (1° gennaio – 31 dicembre). Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo sono stabiliti in 5 e 10 giorni rispettivamente per i contratti con durata iniziale</p>
---	--

<p>D) I contratti di cui alle precedenti lettere B) e C) possono essere conclusi per sopperire alle diverse esigenze aziendali anche con riferimento alle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato; - per fronteggiare situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali fissati; - per la sostituzione di posizioni vacanti per periodi non superiori a tre mesi, per sostituire lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale ovvero assenti per congedo matrimoniale, servizio militare, aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari, per maternità, malattia, infortunio, ferie; - aumento temporaneo di attività per esigenze particolari; - temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. - per fronteggiare picchi produttivi temporanei o ricorrenti; 	<p>fino a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi.</p> <p>Tali intervalli non trovano applicazione e sono azzerati, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche nel caso di assunzioni a termine per ragioni sostitutive (es.: maternità, ferie, malattia, infortunio, ecc.); nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di ASPI.</p> <p>In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.</p> <p>L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.</p> <p>D) I contratti di cui alle precedenti lettere B) e C) possono essere conclusi per sopperire alle diverse esigenze aziendali anche con riferimento alle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> — per campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato; — per fronteggiare situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali fissati; — per la sostituzione di posizioni vacanti per periodi non superiori a tre mesi, per sostituire lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale ovvero assenti per congedo matrimoniale, servizio militare, aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari, per maternità, malattia, infortunio, ferie; — aumento temporaneo di attività per esigenze particolari; — temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda. — per fronteggiare picchi produttivi temporanei o ricorrenti; — nella fase di avviamento e sviluppo di nuove
---	--

<p>- nella fase di avviamento e sviluppo di nuove iniziative o di acquisizione di nuove commesse;</p> <p>- per esigenze connesse ad innovazioni od aggiornamenti tecnologici, comprese le sostituzioni di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.</p> <p>I lavoratori assunti con i contratti di cui alle precedenti lettere B) e C) non potranno contemporaneamente superare il 27% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa fermo restando che per ciascuna tipologia del contratto non si potrà superare il 14% dei contratti a tempo indeterminato in atto nelle imprese. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali la percentuale del 27% può essere elevata al 50% della popolazione attiva presente nell'area produttiva interessata.</p> <p>NOTA. Qualora l'applicazione delle percentuali di cui all'ultimo comma della lettera D) determini frazioni di unità, le stesse verranno arrotondate ad unità intera.</p> <p>E) <i>Contratto di apprendistato</i>: le parti istituiscono una Commissione tecnica di 6 componenti per parte avente lo scopo di esaminare gli aspetti applicativi dell'istituto legale dell'apprendistato nel contesto delle disposizioni di cui al presente contratto. L'esito dei lavori della Commissione verrà esaminato dalle parti firmatarie il presente contratto in occasione del rinnovo della parte economica del contratto e ciò al fine di definire la regolamentazione normativa dell'istituto.</p>	<p>iniziative o di acquisizione di nuove commesse; per esigenze connesse ad innovazioni od aggiornamenti tecnologici, comprese le sostituzioni di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.</p> <p>C) I lavoratori assunti con i contratti di cui alle precedenti lettere A) e B) non potranno contemporaneamente superare il 27% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa fermo restando che per ciascuna tipologia del contratto non si potrà superare il 14% dei contratti a tempo indeterminato in atto nelle imprese. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali la percentuale del 27% può essere elevata al 50% della popolazione attiva presente nell'area produttiva interessata.</p> <p>NOTA. Qualora l'applicazione delle percentuali di cui all'ultimo comma della lettera C) determini frazioni di unità, le stesse verranno arrotondate ad unità intera.</p> <p>D) Contratto di apprendistato professionalizzante Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle leggi vigenti in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D.lgs n. 226/2005.</p> <p>Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.</p> <p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità al D.lgs 15 giugno 2015 n. 81, non può essere superiore a 3 anni.</p> <p>Per l'assunzione in prova e per le regolamentazione del periodo di prova si applicano le norma</p>
---	--

	<p>contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1 parte terza.</p> <p>Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato è attribuito il livello/profilo professionale da conseguire. La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate calcolate sul minimo salariale del livello di inquadramento:</p> <p>1° anno: 60%; 2° anno: 70%; 3° anno: 80%.</p> <p>Al termine del periodo di apprendistato è possibile per le parti recedere dal contratto con un preavviso di 15 gg decorrente dal termine del contratto stesso. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico e normativo del presente contratto.</p> <p>Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.</p> <p>Formazione Nella finalità di rendere operativo l'istituto, le parti convengono di costituire una specifica commissione tecnica che, entro un periodo di 6 mesi, procederà alla definizione dei profili formativi, dei contenuti, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Art. 5 RELAZIONI SINDACALI</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. RELAZIONI SINDACALI</p>
<p>Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro realizza le finalità ed i principi fissati per le relazioni sindacali dal «Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 3 luglio 1993.</p> <p>In tal senso:</p> <ul style="list-style-type: none"> – attribuisce all’autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro con uno spirito di reciproca responsabilità; – disciplina il contenuto della contrattazione collettiva dei vari livelli idoneo a consentire ai lavoratori valorizzazioni professionali e benefici economici nei limiti di compatibilità previsti dal protocollo governativo 3 luglio 1993 ed alle aziende editoriali una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nella prospettiva di garantire il risanamento del settore, il suo sviluppo economico produttivo al fine di una più vasta diffusione del giornale anche attraverso nuove iniziative editoriali intese ad incrementare l’occupazione. <p>A tal fine, la FIEG si impegna ad intervenire per l’osservanza da parte delle aziende editoriali e stampatrici delle condizioni pattuite, e le organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere, ed a intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di intesa ai vari livelli e tutto ciò nell’ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.</p> <p>Il sistema di relazioni sindacali del settore è basato su una coordinata modulazione ai vari livelli riconosciuti di fasi informative, di consultazione e di contrattazione, a ciascuna delle quali è riservata una specifica competenza nei limiti delle materie esplicitamente demandate.</p> <p>La disciplina della costituzione e delle funzioni affidate alle RSU e la attivazione della procedura di conciliazione per i problemi relativi all’applicazione e all’interpretazione della disciplina collettiva nazionale, integrano il sistema di relazioni sindacali con l’intento di definire regole e comportamenti comuni per la migliore soluzione dei problemi generali ed aziendali in un ambito non conflittuale.</p>	<p>Le parti sociali ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione della qualità del prodotto e della competitività delle imprese.</p> <p>In tal senso il presente CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> – attribuisce all’autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro con uno spirito di reciproca responsabilità; – disciplina il contenuto della contrattazione collettiva dei vari livelli nella finalità di salvaguardare l’occupazione stabile e tutelata e di garantire alle aziende editoriali una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nella prospettiva di garantire il risanamento del settore, il suo sviluppo economico produttivo al fine di una più vasta diffusione del giornale anche attraverso nuove iniziative editoriali intese ad incrementare l’occupazione. <p>A tal fine, la FIEG e l’ASIG si impegnano ad intervenire per l’osservanza da parte delle aziende editoriali e stampatrici delle condizioni pattuite, e le organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere, ed a intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di intesa ai vari livelli e tutto ciò nell’ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.</p> <p>Il sistema di relazioni sindacali del settore è basato su una coordinata modulazione ai vari livelli riconosciuti di fasi informative, di consultazione e di contrattazione, a ciascuna delle quali è riservata una specifica competenza nei limiti delle materie esplicitamente demandate.</p> <p>La disciplina della costituzione e delle funzioni affidate alle RSU e la attivazione della procedura di conciliazione per i problemi relativi all’applicazione e all’interpretazione della disciplina collettiva nazionale, integrano il sistema di relazioni sindacali con l’intento di definire regole e comportamenti comuni per la migliore soluzione dei problemi generali ed aziendali in un ambito non conflittuale.</p>

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI	TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI
<p>A) SISTEMA INFORMATIVO</p> <p>1) Livello nazionale Programmi globali di settore – La FIEG e le Federazioni Nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a realizzare ogni anno un confronto sulla situazione del settore con particolare riferimento agli andamenti economici del settore, ai nuovi insediamenti produttivi al programma globale degli investimenti ed alle trasformazioni ipotizzate a breve ed a medio termine, alle possibili previsioni occupazionali, alle tendenze di mercato rispetto alle tipologie di prodotto, all’evoluzione delle imprese stampatrici.</p> <p>Ai fini del predetto confronto la FIEG, sulla base delle informative trasmesse dalle aziende, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali nazionali entro il mese di novembre di ciascuno anno i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – tasso di concentrazione: aziende, testate, produzione; – teletrasmissione da ogni singola regione; – teletrasmissione nelle singole regioni; – impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell’arco delle 24 ore; – occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria); – anzianità media di azienda (per sesso e qualifica); – processi di riqualificazione con indicazione dei tempi utilizzati a tale scopo, delle specializzazioni acquisite, dell’entità della spesa sostenuta e della provenienza dei fondi; – numero delle testate pubblicate (formato, dato medio, giorni di uscita, numero di pagine pubblicità e testo, numero di edizioni per copia); – consistenza della rete di distribuzione (numero dei punti vendita e sistemi utilizzati nelle singole regioni per la distribuzione). – nuove iniziative editoriali avviate anche nel settore dell’informazione elettronica e della stampa gratuita con riferimento ai sistemi organizzativi e produttivi adottati. <p>Le aziende editrici e stampatrici articolate in unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, anche con diversa denominazione societaria, forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali una informativa annuale con particolare riferimento all’andamento produttivo e</p>	<p>A) SISTEMA INFORMATIVO</p> <p>1) Livello nazionale Programmi globali di settore – La FIEG e le Federazioni Nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a realizzare ogni anno un confronto sulla situazione del settore con particolare riferimento agli andamenti economici del settore, ai nuovi insediamenti produttivi al programma globale degli investimenti ed alle trasformazioni ipotizzate a breve ed a medio termine, alle possibili previsioni occupazionali, alle tendenze di mercato rispetto alle tipologie di prodotto, all’evoluzione delle imprese stampatrici.</p> <p>Ai fini del predetto confronto la FIEG, sulla base delle informative trasmesse dalle aziende, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali nazionali entro il mese di novembre di ciascuno anno i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – tasso di concentrazione: aziende, testate, produzione; – teletrasmissione da ogni singola regione; – teletrasmissione nelle singole regioni; – impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell’arco delle 24 ore; – occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria); – anzianità media di azienda (per sesso e qualifica); – processi di riqualificazione con indicazione dei tempi utilizzati a tale scopo, delle specializzazioni acquisite, dell’entità della spesa sostenuta e della provenienza dei fondi; – numero delle testate pubblicate (formato, dato medio, giorni di uscita, numero di pagine pubblicità e testo, numero di edizioni per copia); – consistenza della rete di distribuzione (numero dei punti vendita e sistemi utilizzati nelle singole regioni per la distribuzione). – nuove iniziative editoriali avviate anche nel settore dell’informazione elettronica e della stampa gratuita con riferimento ai sistemi organizzativi e produttivi adottati. <p>Le aziende editrici e stampatrici articolate in unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, anche con diversa denominazione societaria, forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali una informativa annuale con particolare riferimento all’andamento produttivo e</p>

<p>occupazionale, nonché i programmi di riorganizzazione e di innovazione tecnologici La FIEG, pur riaffermando la sua autonomia rispetto ad altre associazioni imprenditoriali che direttamente o indirettamente operano nel campo dell'informazione, si impegna a favorire ed a partecipare, per le competenze attinenti, ad una conferenza annuale che esamini nel suo complesso lo stato e i problemi dell'intero comparto della comunicazione di massa, con il proposito di individuare le soluzioni più razionali volte a garantire il ruolo e di promuovere lo sviluppo dell'informazione a mezzo stampa anche tramite iniziative congiunte.</p> <p>2) Livello territoriale La FIEG, sulla base delle informazioni trasmesse dalle aziende interessate, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali regionali competenti entro il 30 giugno di ciascun anno i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – investimenti editoriali; – tasso di concentrazione delle aziende e delle testate nell'ambito regionale; – teletrasmissioni nelle singole regioni; – impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore; – occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria); – tipologia tecnologica; – consistenza della rete di distribuzione. <p>3) Livello aziendale A livello aziendale verranno forniti annualmente alle RSU informazioni riguardanti l'andamento economico, tecnico, produttivo e i programmi aziendali relativi alla commercializzazione del prodotto ed alle innovazioni organizzative del ciclo produttivo, informazione sul numero e sulle aree di utilizzazione dei contratti a termine stipulati nonché sul numero dei contratti part time stipulati, sulla relativa tipologia e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare. Ferma restando la successiva fase di consultazione per i problemi che assumono rilevanza strutturale, formano oggetto di informativa urgente iniziative aziendali dirette a garantire la costante regolarità produttiva ed organizzativa.</p> <p>B) SISTEMA CONSULTIVO</p> <p>LIVELLO NAZIONALE</p>	<p>occupazionale, nonché i programmi di riorganizzazione e di innovazione tecnologici La FIEG, pur riaffermando la sua autonomia rispetto ad altre associazioni imprenditoriali che direttamente o indirettamente operano nel campo dell'informazione, si impegna a favorire ed a partecipare, per le competenze attinenti, ad una conferenza annuale che esamini nel suo complesso lo stato e i problemi dell'intero comparto della comunicazione di massa, con il proposito di individuare le soluzioni più razionali volte a garantire il ruolo e di promuovere lo sviluppo dell'informazione a mezzo stampa anche tramite iniziative congiunte.</p> <p>2) Livello territoriale La FIEG, sulla base delle informazioni trasmesse dalle aziende interessate, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali regionali competenti entro il 30 giugno di ciascun anno i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – investimenti editoriali; – tasso di concentrazione delle aziende e delle testate nell'ambito regionale; – teletrasmissioni nelle singole regioni; – impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore; – occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria); – tipologia tecnologica; – consistenza della rete di distribuzione. <p>Livello aziendale A livello aziendale verranno forniti annualmente alle RSU informazioni riguardanti l'andamento economico, tecnico, produttivo e i programmi aziendali relativi alla commercializzazione del prodotto ed alle innovazioni organizzative del ciclo produttivo, informazione sul numero e sulle aree di utilizzazione dei contratti a termine stipulati nonché sul numero dei contratti part time stipulati, sulla relativa tipologia e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare. Ferma restando la successiva fase di consultazione per i problemi che assumono rilevanza strutturale, formano oggetto di informativa urgente iniziative aziendali dirette a garantire la costante regolarità produttiva ed organizzativa.</p> <p>B) SISTEMA CONSULTIVO</p> <p>LIVELLO NAZIONALE</p>
--	---

<p>Osservatorio</p> <p>Per consentire la migliore conoscenza dei dati è costituito all'interno del settore su base paritetica un osservatorio tecnico per i quotidiani e le agenzie di informazione. La gestione operativa dell'osservatorio è affidata ad una Commissione paritetica di sei componenti.</p> <p>L'osservatorio è sede di scambio e verifica di dati informativi globali e strumento per attivare ricerche su: andamento e prospettive del mercato dei quotidiani; andamento, tendenze e prospettive di investimenti ed occupazione; caratteristiche e tendenze dello sviluppo tecnologico; dati relativi al verificarsi di patologie connesse a particolari tipi di lavorazione; andamento del costo del lavoro con particolare riferimento alla normativa contributiva e assistenziale; consistenza, prospettive di sviluppo e diversificazione della rete di distribuzione e di vendita; tipi di professionalità emergenti; ambienti di lavoro; applicazione della legge n. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici nel settore dei quotidiani delle quali verrà tenuto sotto controllo sia il numero che la collocazione nell'organizzazione del lavoro in riferimento anche alla «Raccomandazione» CEE/1984, problematiche ed iniziative relative a progetti di formazione e riqualificazione professionale ed utilizzo delle 150 ore per diritto allo studio (Art. 13 – Norme generali).</p> <p>Nell'osservatorio, oltre ai dati in possesso delle organizzazioni, confluiranno quelli acquisiti dalla FIEG e trasmessi alle organizzazioni sindacali, in base a quanto sopra previsto compresi i piani di ristrutturazione tecnologica aziendali definiti successivamente al confronto sindacale nonché l'informativa sulla consistenza della rete di distribuzione, sul numero e la tipologia dei punti di vendita e sulle scelte operate dalle aziende per ottimizzare la distribuzione del prodotto nelle singole regioni.</p> <p>In tale sede ogni sei mesi le parti procederanno alla verifica del movimento delle forze occupazionali del settore conseguente all'utilizzazione della trasmissione in fac-simile e all'entità globale della produzione realizzata.</p> <p>Il costo di funzionamento dell'osservatorio è coperto con contributi a carico delle aziende nella misura che sarà individuata annualmente dalle parti in base al programma operativo approvato e alle norme regolamentari definite.</p> <p>All'interno dell'osservatorio sono costituite le seguenti commissioni:</p>	<p>Osservatorio</p> <p>Per consentire la migliore conoscenza dei dati è costituito all'interno del settore su base paritetica un osservatorio tecnico per i quotidiani e le agenzie di informazione. La gestione operativa dell'osservatorio è affidata ad una Commissione paritetica di sei componenti.</p> <p>L'osservatorio è sede di scambio e verifica di dati informativi globali e strumento per attivare ricerche su: andamento e prospettive del mercato dei quotidiani; andamento, tendenze e prospettive di investimenti ed occupazione; caratteristiche e tendenze dello sviluppo tecnologico; dati relativi al verificarsi di patologie connesse a particolari tipi di lavorazione; andamento del costo del lavoro con particolare riferimento alla normativa contributiva e assistenziale; consistenza, prospettive di sviluppo e diversificazione della rete di distribuzione e di vendita; tipi di professionalità emergenti; ambienti di lavoro; applicazione della legge n. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici nel settore dei quotidiani delle quali verrà tenuto sotto controllo sia il numero che la collocazione nell'organizzazione del lavoro in riferimento anche alla «Raccomandazione» CEE/1984, problematiche ed iniziative relative a progetti di formazione e riqualificazione professionale ed utilizzo delle 150 ore per diritto allo studio (Art. 13 – Norme generali).</p> <p>Nell'osservatorio, oltre ai dati in possesso delle organizzazioni, confluiranno quelli acquisiti dalla FIEG e trasmessi alle organizzazioni sindacali, in base a quanto sopra previsto compresi i piani di ristrutturazione tecnologica aziendali definiti successivamente al confronto sindacale nonché l'informativa sulla consistenza della rete di distribuzione, sul numero e la tipologia dei punti di vendita e sulle scelte operate dalle aziende per ottimizzare la distribuzione del prodotto nelle singole regioni.</p> <p>In tale sede ogni sei mesi le parti procederanno alla verifica del movimento delle forze occupazionali del settore conseguente all'utilizzazione della trasmissione in fac-simile e all'entità globale della produzione realizzata.</p> <p>Il costo di funzionamento dell'osservatorio è coperto con contributi a carico delle aziende nella misura che sarà individuata annualmente dalle parti in base al programma operativo approvato e alle norme regolamentari definite.</p> <p>Nell'ambito dell'Osservatorio potranno essere costituite specifiche commissioni su materie ed</p>
---	---

<p>Commissione per le tecnologie</p> <p>La Commissione, costituita su base paritetica di sindacati ed editori di tre componenti per parte, ha lo scopo di affiancare le organizzazioni stipulanti nell'approfondimento di tutte le tematiche connesse ai criteri di applicazione delle tecnologie, alla loro evoluzione e al loro pieno utilizzo con riferimento al ruolo dei poligrafici nei modelli di organizzazione del lavoro più evoluti che si potranno determinare, con particolare riferimento alle figure emergenti di nuova istituzione. Gli orientamenti della Commissione, anche sulla base delle sperimentazioni compiute, saranno oggetto di pareri e di proposte finalizzate alla razionale applicazione delle norme contrattuali anche in materia di classificazione e, ove necessario, al loro adeguamento in relazione al procedere del processo tecnologico nella sua dimensione globale. La Commissione per le tecnologie - già incaricata di esprimere pareri e proposte anche in merito all'adeguamento delle norme contrattuali in materia di classificazione in relazione al procedere del processo tecnologico nella sua dimensione globale - sei mesi prima della scadenza del primo biennio di validità economica del contratto avvierà uno studio per accertare in prospettiva la congruità del sistema classificatorio in vigore.</p> <p>Commissione per le pari opportunità</p> <p>La Commissione, costituita anch'essa su base paritetica, è incaricata dello studio e della definizione di progetti di azioni positive per le donne al fine della realizzazione delle disposizioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125. La Commissione funzionerà anche come organismo di collegamento e coordinamento per le Commissioni sulle «pari opportunità» costituite nell'ambito territoriale.</p> <p>La struttura dell'Osservatorio curerà la divulgazione a livello territoriale ed aziendale dei risultati della propria attività sui temi trattati.</p> <p>Commissione per la formazione e riqualificazione professionale</p> <p>La Commissione, costituita su base paritetica, dovrà a</p> <p>fabbisogni formativi delle aziende. La Commissione potrà elaborare modelli di base per lo svolgimento di corsi di formazione che saranno trasmessi alle aziende del settore per l'opportuno utilizzo.</p>	<p>argomenti individuati di comune accordo tra le parti.</p>
---	---

<p>La Commissione elaborerà un progetto per la costituzione di un ente bilaterale o di un'agenzia per la formazione dei lavoratori poligrafici, con l'incarico di individuare moduli formativi specifici per il settore, utilizzando a tale scopo l'Osservatorio nazionale.</p> <p>Fieg e Organizzazioni Sindacali, anche in considerazione delle esperienze maturate nell'ambito dell'Osservatorio in materia di formazione e riqualificazione professionale, nella convinzione che i processi produttivi ed il loro continuo evolversi richiedono un coerente adeguamento delle capacità professionali al fine di un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi produttivi, demandano alla Commissione per la formazione professionale costituita presso l'Osservatorio l'individuazione di specifiche iniziative, anche progettuali, in materia.</p> <p>In tale contesto le parti riconoscono particolare rilevanza alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza nel rispetto degli accordi vigenti e della legislazione in materia.</p> <p>Commissione per l'ambiente e la sicurezza</p> <p>La Commissione, costituita su base paritetica, dovrà acquisire elementi sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria e predisporre informativa sulle iniziative delle parti; individuare proposte comuni per facilitare gli adempimenti richiesti dalla legge; predisporre linee guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione e sicurezza dei lavoratori.</p> <p>Commissione per i service</p> <p>La Commissione, costituita su base paritetica dovrà acquisire elementi sui service che operano nel settore dei quotidiani e che forniscono servizi alle aziende del settore dei quotidiani. La Commissione dovrà accertare il numero delle imprese e le loro caratteristiche. l'entità dei lavoratori coinvolti e le funzioni da essi esercitate</p> <p>LIVELLO AZIENDALE</p> <p>La fase consultiva del livello aziendale costituisce un momento di approfondimento ed esame propositivo su tematiche connesse all'organizzazione del lavoro. La consultazione concerne questioni di carattere generale relative alle iniziative e programmi aziendali connessi con significative innovazioni e trasformazioni tecnologiche e/o produttive. Programmi tecnologici delle aziende che comportino la predisposizione di piani rientranti nella sfera di</p>	<p>LIVELLO AZIENDALE</p> <p>La fase consultiva del livello aziendale costituisce un momento di approfondimento ed esame propositivo su tematiche connesse all'organizzazione del lavoro. La consultazione concerne questioni di carattere generale relative alle iniziative e programmi aziendali connessi con significative innovazioni e trasformazioni tecnologiche e/o produttive. Programmi tecnologici delle aziende che comportino la predisposizione di piani rientranti nella sfera di</p>
--	--

<p>contrattazione di cui al paragrafo seguente n. 1, formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti aziendali al fine di individuare possibili convergenze rispetto agli obiettivi generali delineati dall'impresa e realizzare anche sulla base delle proposte formulate dalle RSU, utili momenti di approfondimento tecnico specifico. Ciò al fine di consentire la sollecita realizzazione dei piani medesimi.</p> <p>C) SISTEMA DI CONTRATTAZIONE</p> <p>1) Piani di ristrutturazione tecnologica I piani definiti dalle imprese secondo le condizioni dell'art. 15, parte generale, saranno presentati dalle direzioni aziendali alle RSU e trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto ed alle rispettive organizzazioni territoriali. Le organizzazioni nazionali entro 15 giorni dalla ricezione dei piani e allo scopo di verificare i criteri di omogeneità nella loro applicazione, potranno esprimere parere consultivo di conformità dei piani alla normativa prevista dall'art. 15 "investimenti e innovazioni tecnologiche". Esaurita la fase consultiva, il confronto per la realizzazione dei piani dovrà iniziarsi immediatamente nella sede aziendale ed esaurirsi nei 30 giorni dalla presentazione o nel diverso termine concordato dalle parti. In casi di divergenze le parti trasferiranno l'esame del piano al livello nazionale in modo che la relativa procedura possa esaurirsi entro i 15 giorni successivi al mancato esito della sede aziendale. Le Segreterie nazionali saranno affiancate dalle RSU. Qualora l'azienda editoriale sia diversa da quella di stampa il confronto sindacale si svilupperà con la partecipazione congiunta delle imprese interessate. Gli accordi aziendali devono essere trasmessi alle Organizzazioni Nazionali a cura delle aziende.</p>	<p>contrattazione di cui al paragrafo seguente "Piani di ristrutturazione tecnologica" formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti aziendali al fine di individuare possibili convergenze rispetto agli obiettivi generali delineati dall'impresa e realizzare anche sulla base delle proposte formulate dalle RSU, utili momenti di approfondimento tecnico specifico. Ciò al fine di consentire la sollecita realizzazione dei piani medesimi.</p> <p>C) SISTEMA DI CONTRATTAZIONE</p> <p><i>(spostato in coda all'articolo)</i></p> <p>Il sistema di contrattazione si articola:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica; - sull'eventuale secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e degli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge. <p>Contratto collettivo nazionale di lavoro Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti</p>
--	--

<p>2) Contrattazione aziendale</p> <p>La materia della contrattazione aziendale è disciplinata dal presente articolo sulla base dei criteri fissati dal protocollo tra Parti Sociali e Governo del 3 luglio 1993 recepito nel settore dei quotidiani con l'accordo 13 ottobre 1993 (Allegato P).</p> <p>La contrattazione aziendale ha durata quadriennale e non è sovrapponibile, per il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, con quella del livello nazionale. In sede di prima applicazione la contrattazione aziendale potrà svolgersi a decorrere dal giugno 1996 nell'ambito delle condizioni sotto indicate ed è caratterizzata dalla temporaneità di vigenza e dalla variabilità dei contenuti in relazione alle verifiche di consuntivo.</p> <p>La contrattazione aziendale deve riferirsi, secondo le previsioni di cui ai commi successivi, alle seguenti materie:</p> <p>EROGAZIONI ECONOMICHE</p> <p>Le erogazioni economiche del livello aziendale non possono riguardare aspetti retributivi ripetitivi di quelli propri del c.c.n.l. e sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come</p>	<p>economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.</p> <p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.</p> <p>Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.</p> <p>La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dal ricevimento delle stesse.</p> <p>Durante i sei mesi precedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.</p> <p>Secondo livello di contrattazione</p> <p>La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge e deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale.</p> <p>Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.</p> <p>Sono titolari della contrattazione di secondo livello le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le RSU eventualmente assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.</p> <p>La contrattazione di secondo livello con contenuti economici persegue l'obiettivo di collegare le erogazioni economiche con i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di</p>
---	---

<p>obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività a disposizione delle aziende nonché ai risultati legati al positivo andamento economico dell'impresa nel periodo interessato.</p> <p>Le parti aziendali concorderanno dei programmi e determineranno forme, tempi e altre clausole per le verifiche di consuntivo sui risultati conseguiti.</p> <p>ASPETTI NORMATIVI</p> <p>1) Istituti richiamati dal c.c.n.l.</p> <p>– contratti a termine e contratti di somministrazione di lavoro Attuazione dell'art. 3, lettera D, ultimo periodo – norme generali;</p> <p>– diritto allo studio Tramite accordi con le RSU verrà garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva in relazione alle assenze dei lavoratori per la fruizione dei permessi per diritto allo studio. Tramite accordi con le RSU verranno altresì concordati criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma dell'art. 13 (terzo e quarto comma dell'art. 13 delle norme generali);</p> <p>– calendario giorni di riposo Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le RSU tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo l'esigenza organizzativa (comma quarto, art. 13 delle norme operai – comma 6 dell'art. 11 delle norme impiegati);</p> <p>– ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR In sede aziendale potranno essere determinate ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR, ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione del TFR disposte dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (comma 2, art. 25 norme operai – comma 5 art. 21 norme impiegati).</p>	<p>produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.</p> <p>Tali erogazioni economiche potranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.</p> <p>La contrattazione di secondo livello di tipo normativo potrà altresì riguardare le seguenti materie, nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL:</p> <p>- contratti a termine e contratti di somministrazione di lavoro Attuazione dell'art. 3, lettera A, 3° capoverso e lettera C, ultimo periodo – norme generali;</p> <p>– diritto allo studio Tramite accordi con le RSU verrà garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva in relazione alle assenze dei lavoratori per la fruizione dei permessi per diritto allo studio. Tramite accordi con le RSU verranno altresì concordati criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma dell'art. 13 (terzo e quarto comma dell'art. 13 delle norme generali);</p> <p>Punto abrogato</p> <p>- ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR In sede aziendale potranno essere determinate ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR, ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione del TFR disposte dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (comma 2, art. 25 norme operai – comma 5 art. 21 norme impiegati).</p>
--	---

<p>2) Piani di ristrutturazione tecnologica In relazione a quanto previsto dal n. 1) paragrafo c) sistema di contrattazione del presente articolo.</p> <p>3) Flessibilità dell'orario di lavoro In relazione alle specifiche previste dall'art. 4 delle norme operai ed impiegati.</p> <p>4) Mobilità intersettoriale Fermo restando quanto previsto dagli artt. 15 lett. D) e 19 – norme generali – la mobilità collettiva intersettoriale (settori omogenei di produzione di cui all'art. 19 delle norme generali) costituirà oggetto di contrattazione in sede aziendale, in quanto materia esulante dalle previsioni dell'art. 19 medesimo.</p> <p>5) Nuove professionalità Nuove professionalità non previste dalla disciplina collettiva e derivanti da nuove configurazioni organizzative costituiranno oggetto di contrattazione in sede aziendale.</p> <p>6) Riqualificazione e formazione professionale I programmi inerenti la riqualificazione del personale dipendente in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e gestionali dell'azienda saranno da quest'ultima illustrati alle RSU. In sede aziendale, e sulla base delle indicazioni contenute nel programma, verranno definiti tempi e modalità della riqualificazione, risultando comunque garantita la normalità della produzione. Le aziende e le RSU riconoscono la necessità, si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo utile per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, tenuti presenti gli indirizzi forniti in materia dall'Osservatorio. Per la realizzazione delle iniziative formative saranno, ove previste, utilizzate risorse finanziarie esterne (nazionali, comunitarie, ecc.). I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo utilizzeranno dei permessi previsti dall'art. 13, parte prima, norme generali, del presente contratto secondo la normativa prevista dall'articolo stesso.</p>	<p>- Piani di ristrutturazione tecnologica In relazione a quanto previsto dal paragrafo “Piani di ristrutturazione tecnologica” del presente articolo.</p> <p><i>Punto abrogato in relazione alla nuova formulazione dell'art. “Distribuzione giornaliera dell'orario settimanale” che consente alle aziende di attivare modelli di flessibilità dell'orario giornaliero solo attraverso una programmazione periodica.</i></p> <p><i>Punto abrogato</i></p> <p>- Nuove professionalità Nuove professionalità non previste dalla disciplina collettiva e derivanti da nuove configurazioni organizzative costituiranno oggetto di contrattazione in sede aziendale.</p> <p>- Riqualificazione, formazione professionale I programmi inerenti la riqualificazione del personale dipendente in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e gestionali dell'azienda saranno da quest'ultima illustrati alle RSU. In sede aziendale, e sulla base delle indicazioni contenute nel programma, verranno definiti tempi e modalità della riqualificazione, risultando comunque garantita la normalità della produzione. Le aziende e le RSU riconoscono la necessità, si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo utile per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, tenuti presenti gli indirizzi forniti in materia dall'Osservatorio. Per la realizzazione delle iniziative formative saranno, ove previste, utilizzate risorse finanziarie esterne (nazionali, comunitarie, ecc.). I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo di norma durante l'orario di lavoro utilizzeranno dei permessi previsti dall'art. 13, parte prima, norme generali, del presente contratto secondo la normativa prevista dall'articolo</p>
--	--

	<p>stesso.</p> <p>Nel caso in cui la frequenza ai corsi avvenga al di fuori dell'orario di lavoro, ai lavoratori interessati, per le ore di effettiva frequenza, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria. Sono fatte salve specifiche intese aziendali vigenti in materia.</p> <p>Le parti convengono, in coerenza con il punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, che la contrattazione collettiva aziendale possa definire intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente CCNL anche al fine di gestire situazioni di crisi.</p> <p>Piani di ristrutturazione tecnologica</p> <p>I piani definiti dalle imprese secondo le condizioni dell'art. 15, parte generale, saranno presentati dalle direzioni aziendali alle RSU e trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto ed alle rispettive organizzazioni territoriali. Le organizzazioni nazionali entro 15 giorni dalla ricezione dei piani e allo scopo di verificare i criteri di omogeneità nella loro applicazione, potranno esprimere parere consultivo di conformità dei piani alla normativa prevista dall'art. 15 "investimenti e innovazioni tecnologiche". Esaurita la fase consultiva, il confronto per la realizzazione dei piani dovrà iniziarsi immediatamente nella sede aziendale ed esaurirsi nei 30 giorni dalla presentazione o nel diverso termine concordato dalle parti.</p> <p>In casi di divergenze le parti trasferiranno l'esame del piano al livello nazionale in modo che la relativa procedura possa esaurirsi entro i 15 giorni successivi al mancato esito della sede aziendale. Le Segreterie nazionali saranno affiancate dalle RSU.</p> <p>Qualora l'azienda editoriale sia diversa da quella di stampa il confronto sindacale si svilupperà con la partecipazione congiunta delle imprese interessate. Gli accordi aziendali devono essere trasmessi alle Organizzazioni Nazionali a cura delle aziende.</p>
--	--

TITOLO II – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	TITOLO II – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
<p>La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL riconoscono come Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) nelle singole aziende quelle disciplinate dall'intesa quadro tra le Confederazioni CGIL, CISL e UIL sulle RSU del 10 marzo 1991 secondo l'organizzazione risultante dal patto di unione sottoscritto in data 3 giugno 1992 dalle organizzazioni sindacali di settore.</p>	<p>La RSU costituisce l'organismo di rappresentanza aziendale abilitato alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente CCNL. In sede aziendale la RSU è altresì la destinataria dell'informazione, dell'esame congiunto, e della consultazione secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.</p>
<p>La composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti.</p>	<p>La composizione delle RSU è interamente elettiva, con attribuzione dei seggi in proporzione ai voti ottenuti dalle liste concorrenti presentate da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL.</p>
<p>Il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti.</p>	<p>Il cambio di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza del sostituito.</p>
<p>La comunicazione all'azienda e alla FIEG dei rappresentanti sindacali componenti le RSU sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali.</p>	<p>Il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti.</p>
<p>Le imprese, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio.</p>	<p>La comunicazione all'azienda e alla FIEG dei rappresentanti sindacali componenti le RSU sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali.</p>
<p>Il numero dei componenti le RSU nel settore delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa è così determinato sul territorio provinciale:</p>	<p>Le imprese, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - aziende da 16 a 60 dipendenti 3 componenti - aziende da 61 a 150 dipendenti 6 componenti - aziende da 151 a 250 dipendenti 9 componenti - aziende da 251 a 450 dipendenti 12 componenti - aziende da 451 a 750 dipendenti 18 componenti - aziende da 751 a 1500 dipendenti 24 componenti 	<p>La composizione numerica delle RSU nel settore delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa è così definita in ambito regionale:</p>
<p>Fermo restando quanto previsto dal punto 4) dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 componenti: aziende da 16 a 100 dipendenti; - 6 componenti: aziende da 101 a 250 dipendenti; - 9 componenti: aziende oltre 251 dipendenti.
<p>le condizioni di miglior favore eventualmente</p>	<p>I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.</p>
<p>le condizioni di miglior favore eventualmente</p>	<p>Le condizioni di miglior favore eventualmente</p>

<p>previste dagli accordi aziendali in materia di permessi riconosciuti alle RSA (strutture sindacali aziendali), sono riproporzionate in relazione al numero dei componenti le RSU sopra indicato.</p> <p>Le RSU costituite antecedentemente al 2 febbraio 1994 provvederanno, alla scadenza del mandato, a conformarsi alle entità numeriche previste dal settimo comma. A far data dal 2 febbraio 1994 i permessi alle RSU antecedentemente costituite sono riproporzionati in relazione al numero dei componenti previsti dal comma 7, secondo i criteri di cui al comma 8.</p> <p>Restano immutate le specifiche agibilità sindacali convenute con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. Alle organizzazioni medesime verrà attribuita una quota del monte permessi non inferiore al 33% e non superiore al 50% dello stesso. Il restante resta a disposizione per il funzionamento delle RSU medesime.</p> <p>La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILSIC-UIL, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>Per quanto altro non previsto si compie rinvio agli accordi 13 ottobre 1993 e 2 febbraio 1994 relativi al recepimento delle intese confederali.</p> <p>DELEGATO DI IMPRESA – Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che abbiano meno di 16 dipendenti e per le quali non si applichi la disciplina di cui al precedente paragrafo, potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.</p> <p>Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dalle Federazioni di categoria firmatarie del presente contratto cui i lavoratori aderiscono, tramite la FIEG. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti la sua attività.</p>	<p>previste dagli accordi aziendali in materia di permessi riconosciuti alle RSA (strutture sindacali aziendali), sono riproporzionate in relazione al numero dei componenti le RSU sopra indicato.</p> <p>Le RSU costituite antecedentemente all'entrata in vigore del presente CCNL provvederanno, alla scadenza del mandato, a conformarsi alle entità numeriche previste dal settimo comma.</p> <p>Le RSU hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>Tali permessi retribuiti dovranno essere richiesti per iscritto al datore di lavoro di regola 24 ore prima e la loro concessione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale.</p> <p>La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>Per quanto altro non previsto nel presente articolo si compie rinvio alla disciplina relativa alla Regolamentazione delle rappresentanze in azienda contenuta nella parte seconda dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 .</p> <p>DELEGATO DI IMPRESA – Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che abbiano meno di 16 dipendenti su base regionale e per le quali non si applichi la disciplina di cui al precedente paragrafo, potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.</p> <p>Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dalle Federazioni di categoria firmatarie del presente contratto cui i lavoratori aderiscono, tramite la FIEG. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti la sua attività.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Art. 7 DIRITTI SINDACALI</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. DIRITTI SINDACALI</p>
<p>Assemblea – Le assemblee previste dall’art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300, saranno fissate, previo adeguato preavviso, e si svolgeranno tenendo conto delle particolari esigenze di produzione dei giornali quotidiani. Ulteriori modalità per l’esercizio di assemblea, oltre a quelle fissate dalla richiamata legge, potranno essere concordate in sede aziendale salvaguardando l’esigenza di assicurare i servizi essenziali utilizzati anche dal pubblico esterno (centralino, portineria) e la salvaguardia degli impianti.</p> <p>Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta, con l’indicazione del giorno e dell’ora dello svolgimento, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla direzione aziendale.</p> <p>Contributi sindacali – I contributi dei lavoratori alle rispettive associazioni sindacali sono fissati nella misura dell’1% sulla paga tabellare e sull’indennità di contingenza e verranno trattenuti dalle aziende sulla retribuzione, previa delega conferita per iscritto dal lavoratore.</p> <p>Le aziende verseranno alle organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali le rispettive quote di competenza con le modalità di applicazione che le stesse organizzazioni sindacali indicheranno.</p> <p>Diffusione stampa sindacale – È consentita la diffusione all’interno dello stabilimento della stampa sindacale purché tale diffusione avvenga fuori dall’orario di lavoro e ne sia tempestivamente inviata copia alla direzione dell’azienda.</p> <p>Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali – Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, dei Sindacati territoriali e regionali ad esse aderenti, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l’espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nell’ambito di una stessa azienda non potranno essere attribuite più di 18 ore mensili a detto titolo, per ciascuna delle organizzazioni sindacali. Le ore di permesso retribuite non usufruite nel mese potranno essere recuperate nell’arco dell’anno solare.</p>	<p>Assemblea – Le assemblee previste dall’art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300, saranno fissate, previo adeguato preavviso, e si svolgeranno tenendo conto delle particolari esigenze di produzione e dei tempi di distribuzione dei giornali quotidiani. Ulteriori modalità per l’esercizio di assemblea, oltre a quelle fissate dalla richiamata legge, potranno essere concordate in sede aziendale salvaguardando l’esigenza di assicurare i servizi essenziali utilizzati anche dal pubblico esterno (centralino, portineria) e la salvaguardia degli impianti.</p> <p>Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta, con l’indicazione del giorno e dell’ora dello svolgimento, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla direzione aziendale.</p> <p>Contributi sindacali – I contributi dei lavoratori alle rispettive associazioni sindacali sono fissati nella misura dell’1% sulla paga tabellare e sull’indennità di contingenza e verranno trattenuti dalle aziende sulla retribuzione, previa delega conferita per iscritto dal lavoratore.</p> <p>Le aziende verseranno alle organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali le rispettive quote di competenza con le modalità di applicazione che le stesse organizzazioni sindacali indicheranno.</p> <p>Diffusione stampa sindacale – È consentita la diffusione all’interno dello stabilimento della stampa sindacale purché tale diffusione avvenga fuori dall’orario di lavoro e ne sia tempestivamente inviata copia alla direzione dell’azienda.</p> <p>Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali – Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, dei Sindacati territoriali e regionali ad esse aderenti, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l’espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nell’ambito di una stessa azienda non potranno essere attribuite più di 15 giornate annue a detto titolo, per ciascuna delle organizzazioni sindacali.</p>

<p>Ai lavoratori di cui al comma precedente, a quelli che siano delegati a trattative di carattere sindacale inerenti il settore o che siano chiamati ad incarichi rappresentativi in seno agli enti che operano nel settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni. I permessi retribuiti ai componenti le RSU di cui al titolo II dell'art. 5 – Norme generali – saranno usufruiti previa comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.</p> <p>Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate e la loro concessione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale.</p> <p>Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda alla quale il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette.</p> <p>Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali della categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso per tutta la durata del loro mandato, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.</p> <p>Comunicati sindacali – Saranno pubblicati nei quotidiani degli editori ai quali si applica il presente contratto i comunicati diramati, anche per conto delle strutture regionali, dagli organi nazionali del Sindacato Lavoratori Comunicazione, della Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni e della Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione e Cultura. Tali comunicati, che potranno essere diramati tramite le agenzie di stampa e trasmessi direttamente alle direzioni dei giornali, dovranno contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a problemi sindacali. Il sindacato del direttore del giornale sul contenuto di tali comunicati dovrà limitarsi agli aspetti che investono la responsabilità sua e del giornale di fronte alla legge.</p> <p>La FIEG, su segnalazione delle Federazioni nazionali dei Poligrafici, interverrà nei confronti degli editori associati perché siano osservate le disposizioni di cui al presente paragrafo.</p>	<p>Ai lavoratori di cui al comma precedente, a quelli che siano delegati a trattative di carattere sindacale inerenti il settore o che siano chiamati ad incarichi rappresentativi in seno agli enti che operano nel settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni. I permessi retribuiti ai componenti le RSU di cui al titolo II dell'art. 5 – Norme generali – saranno usufruiti previa comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima. <i>(spostato nel paragrafo RSU)</i></p> <p>Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate almeno due giorni prima della data prevista per l'assenza e la loro concessione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale.</p> <p>Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda alla quale il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette.</p> <p>Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali della categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso per tutta la durata del loro mandato, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.</p> <p>Comunicati sindacali – Saranno pubblicati nei quotidiani degli editori ai quali si applica il presente contratto i comunicati diramati, anche per conto delle strutture regionali, dagli organi nazionali del Sindacato Lavoratori Comunicazione, della Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni e della Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione e Cultura. Tali comunicati, che potranno essere diramati tramite le agenzie di stampa e trasmessi direttamente alle direzioni dei giornali, dovranno contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a problemi sindacali. Il sindacato del direttore del giornale sul contenuto di tali comunicati dovrà limitarsi agli aspetti che investono la responsabilità sua e del giornale di fronte alla legge.</p> <p>La FIEG, su segnalazione delle Federazioni nazionali dei Poligrafici, interverrà nei confronti degli editori associati perché siano osservate le disposizioni di cui al presente paragrafo.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Art. 15</p> <p style="text-align: center;">INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE</p>	<p style="text-align: center;">Art. ..</p> <p style="text-align: center;">INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE</p>
<p>A) Piani di ristrutturazione tecnologica</p> <p>I piani diretti alla realizzazione di processi di ristrutturazione tecnologica debbono essere impostati con visione globale delle finalità che si vogliono raggiungere nell'intero periodo della loro attuazione, con l'individuazione delle possibili modificazioni del modello organizzativo idonee ad utilizzare compiutamente il potenziale produttivo degli impianti. I piani elaborati dalle singole imprese debbono indirizzarsi prioritariamente allo sviluppo aziendale, al miglioramento della qualità del prodotto e ad una più estesa articolazione dell'informazione, attraverso iniziative rivolte ad aumentare la diffusione del giornale. Programmi parziali di intervento per singoli settori produttivi debbono essere motivati come tali e fornire indicazioni sui limiti di estensibilità successiva ad altri comparti produttivi.</p> <p>I piani debbono contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una informativa sui programmi editoriali dell'azienda e sulla loro eventuale evoluzione, anche in relazione ad iniziative di supporto quotidiano che si intendano attuare; - l'esposizione delle scelte relative all'organizzazione del lavoro nell'intero ciclo produttivo (dalla lavorazione del materiale redazionale alla confezione delle copie nel reparto spedizione), negli uffici amministrativi e negli altri settori di attività aziendale anche attraverso modelli organizzativi che consentano nelle distinte situazioni – la valorizzazione delle professionalità ed il pieno utilizzo organizzativo produttivo e tecnologico in correlazione con il programma editoriale; - indicazioni sui programmi diretti a dare impulso alla commercializzazione del prodotto, attraverso la migliore utilizzazione delle strutture aziendali preposte alla definizione dei piani diffusionali ed al coordinamento e controllo dei supporti esterni ritenuti più idonei. <p>In relazione alle finalità del piano, saranno specificate le linee e le caratteristiche della trasformazione tecnologica e delle modificazioni che si intendono introdurre nel processo produttivo nonché le fasi della sua attuazione. Particolare attenzione sarà rivolta, nella definizione dei</p>	<p>A) Piani di ristrutturazione tecnologica</p> <p>I piani diretti alla realizzazione di processi di ristrutturazione tecnologica debbono essere impostati con visione globale delle finalità che si vogliono raggiungere nell'intero periodo della loro attuazione, con l'individuazione delle possibili modificazioni del modello organizzativo idonee ad utilizzare compiutamente il potenziale produttivo degli impianti. I piani elaborati dalle singole imprese debbono indirizzarsi prioritariamente allo sviluppo aziendale e al miglioramento della qualità del prodotto. e ad una più estesa articolazione dell'informazione, attraverso iniziative rivolte ad aumentare la diffusione del giornale. Programmi parziali di intervento per singoli settori produttivi debbono essere motivati come tali e fornire indicazioni sui limiti di estensibilità successiva ad altri comparti produttivi.</p> <p>I piani debbono contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una informativa sui programmi editoriali dell'azienda e sulla loro eventuale evoluzione, anche in relazione ad iniziative di supporto quotidiano che si intendano attuare; - l'esposizione delle scelte relative all'organizzazione del lavoro nell'intero ciclo produttivo (dalla lavorazione del materiale redazionale alla confezione delle copie nel reparto spedizione), negli uffici amministrativi e negli altri settori di attività aziendale anche attraverso modelli organizzativi che consentano nelle distinte situazioni – la valorizzazione delle professionalità ed il pieno utilizzo organizzativo produttivo e tecnologico in correlazione con il programma editoriale; - indicazioni sui programmi diretti a dare impulso alla commercializzazione del prodotto, attraverso la migliore utilizzazione delle strutture aziendali preposte alla definizione dei piani diffusionali ed al coordinamento e controllo dei supporti esterni ritenuti più idonei. <p>In relazione alle finalità del piano, saranno specificate le linee e le caratteristiche della trasformazione tecnologica e delle modificazioni che si intendono introdurre nel processo produttivo nonché le fasi della sua attuazione. Particolare attenzione sarà rivolta, nella definizione dei</p>

programmi, ai problemi riguardanti l'occupazione e gli organici, la riqualificazione del personale e il decentramento delle fasi di lavorazione, allo scopo di ricercare attraverso il confronto sindacale un'equilibrata soluzione delle diverse problematiche delle parti.

In presenza di piani che per quanto riguarda l'utilizzo del sistema editoriale prevedano forme dirette di integrazione tra attività giornalistica e poligrafica, saranno istituite in sede aziendale, su richiesta delle parti, commissioni consultive paritetiche composte da rappresentanti della direzione aziendale e delle RSU alle quali saranno invitati a partecipare rappresentanti della componente giornalistica. Tali commissioni possono esprimere pareri sulle forme di sviluppo e di integrazione delle professionalità e procedere ad analisi sulle fasi di realizzazione dei piani.

Nella definizione degli schemi di organizzazione di lavoro, sarà attribuito valore preminente al pieno utilizzo degli impianti e all'impiego di tutto il personale presente in azienda debitamente riqualificato, nonché all'attuazione della mobilità nell'ambito del profilo (livello retributivo) e alla utilizzazione delle professionalità acquisite con la riqualificazione.

I piani elaborati dalle imprese e finalizzati allo sviluppo produttivo, che prevedano modificazioni strutturali del sistema di produzione anche attraverso la integrazione di diverse funzioni, debbono contenere indicazioni sull'organico lordo necessario per la loro attuazione, tenendo conto del personale che nell'arco temporale di realizzazione dei piani lascerà l'azienda per raggiunti limiti di età, per dimissioni o utilizzando gli strumenti di legge per il prepensionamento. Qualora espletata tale procedura e dopo aver utilizzato gli strumenti di tutela occupazionale previsti al successivo punto B), risultassero, secondo le indicazioni contenute nel piano dell'impresa, eccedenze di personale non riassorbibili in azienda anche attraverso nuove iniziative, si procederà ad una proporzionale riduzione delle prestazioni annue dei dipendenti, fino al massimo di sette giorni di riposo retribuito. Le modalità e i criteri di applicazione della norma precedente verranno definiti, a livello aziendale, dalla direzione e dalla RSU. In caso di mancato accordo le parti aziendali trasferiranno l'esame del problema alle organizzazioni nazionali stipulanti.

programmi, ai problemi riguardanti l'occupazione e gli organici, la riqualificazione del personale e il decentramento delle fasi di lavorazione, allo scopo di ricercare attraverso il confronto sindacale un'equilibrata soluzione delle diverse problematiche delle parti.

In presenza di piani che per quanto riguarda l'utilizzo del sistema editoriale prevedano forme dirette di integrazione tra attività giornalistica e poligrafica, ~~saranno istituite in sede aziendale, su richiesta delle parti, commissioni consultive paritetiche composte da rappresentanti della~~ direzione aziendale **fornirà alla RSU specifica informativa sulle ricadute organizzative per il personale poligrafico.** ~~alle quali saranno invitati a partecipare rappresentanti della componente giornalistica. Tali commissioni possono esprimere pareri sulle forme di sviluppo e di integrazione delle professionalità e procedere ad analisi sulle fasi di realizzazione dei piani.~~

Nella definizione degli schemi di organizzazione di lavoro, sarà attribuito valore preminente al pieno utilizzo degli impianti e all'impiego di tutto il personale presente in azienda debitamente riqualificato, nonché all'attuazione della mobilità nell'ambito del profilo (livello retributivo) e alla utilizzazione delle professionalità acquisite con la riqualificazione.

I piani elaborati dalle imprese e finalizzati allo sviluppo produttivo, che prevedano modificazioni strutturali del sistema di produzione anche attraverso la integrazione di diverse funzioni, debbono contenere indicazioni sull'organico lordo necessario per la loro attuazione, tenendo conto del personale che nell'arco temporale di realizzazione dei piani lascerà l'azienda per raggiunti limiti di età, per dimissioni o utilizzando gli strumenti di legge per il prepensionamento. ~~Qualora espletata tale procedura e dopo aver utilizzato gli strumenti di tutela occupazionale previsti al successivo punto B), risultassero, secondo le indicazioni contenute nel piano dell'impresa, eccedenze di personale non riassorbibili in azienda anche attraverso nuove iniziative, si procederà ad una proporzionale riduzione delle prestazioni annue dei dipendenti, fino al massimo di sette giorni di riposo retribuito.~~ Le modalità e i criteri di applicazione della norma precedente verranno definiti, a livello aziendale, dalla direzione e dalla RSU. In caso di mancato accordo le parti aziendali trasferiranno l'esame del problema alle organizzazioni nazionali stipulanti.

<p>B) Garanzie occupazionali</p> <p>1) I lavoratori che risultassero eccedenti a causa di processi di riorganizzazione tecnologico-produttiva saranno riqualificati in seno all'azienda e utilizzati in base ai posti disponibili o per le nuove eventuali attività che l'azienda sarà in grado di realizzare.</p> <p>2) ORGANICI LORDI Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati. Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi. Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale. Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.</p> <p>3) Eventuali esuberanze di personale che dovessero permanere, comprese quelle derivanti da impossibilità di riqualificazione, verranno risolte:</p> <p>a) mediante la eliminazione delle prestazioni straordinarie;</p> <p>b) mediante l'utilizzo dell'avvicendamento normale dei lavoratori;</p> <p>c) mediante l'applicazione degli istituti della legge 5 agosto 1981, n. 416 e successive modificazioni disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria previo confronto con le organizzazioni sindacali.</p> <p>C) Utilizzo delle tecnologie</p> <p>L'attuazione dei programmi di ristrutturazione e di trasformazione tecnologica deve consentire l'acquisizione di livelli di produttività adeguati alla entità degli investimenti e alle finalità di sviluppo che si intendono perseguire. Debbono, pertanto, essere eliminate tutte le duplicazioni di operazioni non richieste dalle esigenze di produzione dell'azienda e,</p>	<p>B) Garanzie occupazionali</p> <p>1) I lavoratori che risultassero eccedenti a causa di processi di riorganizzazione tecnologico-produttiva potranno essere riqualificati in seno all'azienda e utilizzati in base ai posti disponibili o per le nuove eventuali attività che l'azienda sarà in grado di realizzare.</p> <p>2) ORGANICI LORDI Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati. Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi. Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale. Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.</p> <p>3) Eventuali esuberanze di personale che dovessero permanere, comprese quelle derivanti da impossibilità di riqualificazione, verranno prioritariamente risolte:</p> <p>a) mediante la eliminazione delle prestazioni straordinarie;</p> <p>b) mediante l'utilizzo dell'avvicendamento normale dei lavoratori;</p> <p>c)) mediante l'applicazione degli istituti della legge 5 agosto 1981, n. 416 e successive modificazioni disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria previo confronto con le organizzazioni sindacali.</p> <p>C) Utilizzo delle tecnologie</p> <p>L'attuazione dei programmi di ristrutturazione e di trasformazione tecnologica deve consentire l'acquisizione di livelli di produttività adeguati alla entità degli investimenti e alle finalità di sviluppo che si intendono perseguire. Debbono, pertanto, essere eliminate tutte le duplicazioni di operazioni, anche di tipo tecnologico derivanti dalle potenzialità del</p>
---	---

<p>in primo luogo, la ribattitura di testi redazionali digitati da parte di lavoratori dipendenti anche da altre aziende.</p> <p>I criteri di riorganizzazione del ciclo produttivo conseguente all'utilizzo del sistema editoriale, anche da parte della redazione, saranno specificati negli accordi da realizzarsi in sede aziendale, attraverso l'applicazione dei criteri e degli strumenti indicati al punto A). L'adozione di nuovi sistemi editoriali deve essere preceduta da una fase di sperimentazione.</p> <p>L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del giornale, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.</p> <p>Sono pertanto di competenza dei lavoratori poligrafici le fasi produttive del giornale comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, nonché quelle connesse alla realizzazione del progetto grafico per la videoimpaginazione con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione. Sono affidati altresì</p>	<p>sistema editoriale, non richieste dalle esigenze di produzione dell'azienda e, in primo luogo, la ribattitura di testi redazionali digitati da parte di lavoratori dipendenti anche da altre aziende.</p> <p>I criteri di riorganizzazione del ciclo produttivo conseguente all'utilizzo del sistema editoriale, anche da parte della redazione, saranno specificati negli accordi da realizzarsi in sede aziendale, attraverso l'applicazione dei criteri e degli strumenti indicati al punto A). L'adozione di nuovi sistemi editoriali deve essere preceduta da una fase di sperimentazione.</p> <p>L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del giornale, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.</p> <p>Con riferimento alle attività relative al trattamento digitale delle immagini, alla luce delle innovazioni tecnologiche e della evoluzione dei sistemi editoriali in uso nelle aziende, l'operazione cosiddetta di "taglio-foto", in quanto logicamente connessa ed accessoria alla selezione/scelta della stessa foto, è di competenza del giornalista; pertanto, l'esecuzione della stessa, ove consentita da funzioni avanzate del sistema informatico non rappresenta un trattamento digitale della foto né un intervento tecnico. Restano di competenza dei lavoratori poligrafici tutti gli altri trattamenti da apportare alle immagini: colore, luminosità, contrasto, scontorni, fotoritocco, ecc. (Accordo taglio foto 29.9.2008)</p> <p>Sono, inoltre, di competenza dei lavoratori poligrafici le fasi produttive del giornale comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, nonché quelle connesse alla realizzazione del progetto grafico per la videoimpaginazione con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione. Sono affidati altresì ai</p>
--	--

<p>ai lavoratori poligrafici gli interventi relativi al flusso informativo proveniente dagli archivi elettronici e/o da banche dati collegati in linea con i sistemi editoriali nonché lo svolgimento di ricerche predeterminate richieste dalla redazione.</p> <p>Nelle agenzie di informazione è di competenza dei lavoratori poligrafici lo svolgimento di tutte le operazioni connesse alla loro professionalità nei vari settori aziendali, comprese le funzioni che si rendano necessarie per l'organizzazione degli archivi, la digitazione e l'avvio in linea di tutto il materiale con esclusione della ribattitura dei testi elaborati con terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda che vengono immessi direttamente nei sistemi redazionali, nonché, su indicazione della redazione, gli interventi digitali di natura tecnica sulle immagini.</p> <p>I testi redazionali digitati dai lavoratori poligrafici o dai giornalisti dipendenti dalle agenzie di informazione collegate con le redazioni rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del punto C).</p> <p>Al fine di favorire forme promozionali per lo sviluppo, l'incremento qualitativo e quantitativo dei giornali e la ricerca di condizioni di maggiore economicità della gestione, l'attività delle agenzie di informazione costituite all'interno di gruppi editoriali che editano una o più testate è regolata come segue:</p> <p>a) i testi redazionali digitati da lavoratori poligrafici o da giornalisti dipendenti da tali agenzie ed immessi nei sistemi editoriali dei singoli giornali del gruppo rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del presente punto C);</p> <p>b) fermi restando i concetti e i contesti di non duplicazione precedentemente esposti, è competenza dei lavoratori poligrafici addetti alle singole testate interessate la realizzazione delle fasi produttive del giornale secondo le previsioni di cui al presente articolo.</p> <p>Allo scopo di assicurare criteri di omogeneità nell'applicazione, in sede aziendale, dei piani di trasformazione tecnologica, le parti attiveranno una commissione paritetica nazionale che procederà all'esame dei suddetti piani in relazione alle norme del presente contratto.</p> <p>D) Disposizioni applicative Al fine di assicurare la piena e corretta applicazione</p>	<p>lavoratori poligrafici gli interventi relativi al flusso informativo proveniente dagli archivi elettronici e/o da banche dati collegati in linea con i sistemi editoriali nonché lo svolgimento di ricerche predeterminate richieste dalla redazione.</p> <p>Nelle agenzie di informazione è di competenza dei lavoratori poligrafici lo svolgimento di tutte le operazioni connesse alla loro professionalità nei vari settori aziendali, comprese le funzioni che si rendano necessarie per l'organizzazione degli archivi, la digitazione e l'avvio in linea di tutto il materiale con esclusione della ribattitura dei testi elaborati con terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda che vengono immessi direttamente nei sistemi redazionali, nonché, su indicazione della redazione, gli interventi digitali di natura tecnica sulle immagini.</p> <p>I testi redazionali digitati dai lavoratori poligrafici o dai giornalisti dipendenti dalle agenzie di informazione collegate con le redazioni rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del punto C).</p> <p>Al fine di favorire forme promozionali per lo sviluppo, l'incremento qualitativo e quantitativo dei giornali e la ricerca di condizioni di maggiore economicità della gestione, l'attività delle agenzie di informazione costituite all'interno di gruppi editoriali che editano una o più testate è regolata come segue:</p> <p>a) i testi redazionali digitati da lavoratori poligrafici o da giornalisti dipendenti da tali agenzie ed immessi nei sistemi editoriali dei singoli giornali del gruppo rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del presente punto C);</p> <p>b) fermi restando i concetti e i contesti di non duplicazione precedentemente esposti, è competenza dei lavoratori poligrafici addetti alle singole testate interessate la realizzazione delle fasi produttive del giornale secondo le previsioni di cui al presente articolo.</p> <p>Allo scopo di assicurare criteri di omogeneità nell'applicazione, in sede aziendale, dei piani di trasformazione tecnologica, le parti potranno attivare una commissione paritetica nazionale che procederà all'esame dei suddetti piani in relazione alle norme del presente contratto.</p> <p>Punto abrogato</p>
--	---

<p>in tutto il settore della normativa contrattuale relativa alla eliminazione della duplicazione in atto, ed al fine di evitare che da tale processo derivino effetti negativi per l'occupazione e la professionalità dei lavoratori, resta stabilito che l'eliminazione delle operazioni ripetitive relative al materiale di qualsiasi provenienza e suscettibile di diretto utilizzo produttivo quale ad esempio banche dati, pubblicità nazionale, commerciale, locale e piccola pubblicità, testi dei collaboratori autonomi, ecc. deve essere attuata secondo un principio di gradualità sulla base di accordi aziendali e nel contestuale perseguimento delle finalità di cui sopra.</p> <p>Nell'ambito di tali intese, per fronteggiare le eventuali eccedenze di personale e per favorire il reimpiego dello stesso, si procederà prioritariamente all'eliminazione degli straordinari non richiesti dalle esigenze di produzione, alla riqualificazione del personale verso altre mansioni nell'ambito anche dei nuovi profili professionali previsti dal presente contratto relativi alle mansioni esperibili dai lavoratori poligrafici in collegamento con la redazione (assistente di redazione, addetto all'ufficio grafico, grafico di redazione, addetto alla redazione) nonché utilizzando le nuove opportunità derivanti dalle tendenze dell'innovazione e sviluppo del prodotto.</p> <p>Eventuali residue eccedenze verranno risolte con il ricorso a quanto previsto dalle lettere b) e c) della lettera B dell'art. 15 delle norme generali, evitando ogni effetto traumatico.</p> <p>Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto verrà attivata dalle parti una verifica relativa all'attuazione della presente disposizione al fine di accertare l'omogeneità di realizzazione e consentirne il monitoraggio. In tale occasione saranno concordate ulteriori fasi di verifica. Mantengono validità gli accordi aziendali o le situazioni di fatto in essere relativi alla già realizzata utilizzazione dei materiali sopra indicati. In caso di parziale realizzazione la successiva evoluzione dovrà attuarsi secondo i criteri sopra richiamati. Il processo di eliminazione delle duplicazioni sarà avviato immediatamente dopo la stipula del presente contratto. Per la riqualificazione del personale verso i nuovi livelli professionali di cui sopra potranno essere utilizzate le ore necessarie nell'ambito dei permessi retribuiti previsti dal 3° comma dell'art. 13 delle norme generali.</p>	
<p>Disciplina della trasmissione in fac-simile Il processo tecnologico di teletrasmissione ha lo</p>	<p>Disciplina della trasmissione in fac-simile Il processo tecnologico di teletrasmissione ha lo</p>

<p>scopo di permettere una più estesa articolazione dell'informazione con l'obiettivo di migliorare e aumentare la diffusione del giornale, di incrementare la quantità del prodotto, di migliorarne la qualità e la penetrazione nel mercato. La teletrasmissione in fac-simile dei giornali quotidiani, o la trasmissione di parte di essi integrata nella sede di arrivo con l'inserimento di altre pagine e pubblicità qui composte e che aggiunte alle pagine teletrasmesse formano una edizione locale del medesimo quotidiano, può essere attuata dalle aziende con la salvaguardia dei livelli occupazionali alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1) nelle aziende in cui il processo tecnologico di trasmissione ha luogo deve essere garantito, utilizzandosi a tal fine anche la riqualificazione del personale, il livello occupazionale precedente all'impiego del nuovo strumento;2) nel caso che la teletrasmissione in fac-simile riguardi testate plurime o varie facenti capo ad uno stesso gruppo editoriale, il mantenimento dei livelli occupazionali dovrà essere salvaguardato sia dall'unità aziendale che trasmette, sia da quella che riceve in fac-simile;3) ogni qualvolta si intenda introdurre l'utilizzazione della trasmissione in fac-simile, le parti si incontreranno un mese prima della prevista entrata in funzione del nuovo sistema per esaminare i riflessi di tali innovazioni e per valutare congiuntamente l'entità del personale occorrente nei casi in cui vengano a crearsi nuovi centri produttivi o si utilizzino impianti precedentemente non collegati all'attività dell'editore interessato all'innovazione. Analoga valutazione verrà effettuata per le integrazioni di personale eventualmente necessario al gruppo editoriale che effettui trasmissioni in fac-simile al proprio interno. <p>Nel caso in cui l'unità produttiva ricevente non appartenga al settore dei giornali quotidiani o ne sia comunque diversa la ragione sociale rispetto all'azienda che trasmette, le aziende trasmittenti si fanno garanti della applicazione dei vari istituti del presente contratto ai lavoratori addetti alla ricezione, preparazione, stampa e spedizione del giornale ed ai lavoratori impiegati direttamente e prevalentemente nell'attività connessa alla lavorazione del quotidiano teletrasmesso, compresa l'iscrizione al Fondo Nazionale di Previdenza dei lavoratori addetti ai giornali quotidiani;</p> <ol style="list-style-type: none">4) le norme di cui sopra sono applicate alle aziende editrici e stampatrici del settore interessate alle teletrasmissioni per e dall'estero.	<p>scopo di permettere una più estesa articolazione dell'informazione con l'obiettivo di migliorare e aumentare la diffusione del giornale.</p> <p>Nel caso in cui l'unità produttiva ricevente non appartenga al settore dei giornali quotidiani o ne sia comunque diversa la ragione sociale rispetto all'azienda che trasmette, le aziende trasmittenti si fanno garanti della applicazione dei vari istituti del presente contratto ai lavoratori addetti alla ricezione, preparazione, stampa e spedizione del giornale ed ai lavoratori impiegati direttamente e prevalentemente nell'attività connessa alla lavorazione del quotidiano teletrasmesso, compresa l'iscrizione al Fondo Nazionale di Previdenza dei lavoratori addetti ai giornali quotidiani;</p>
---	--

Art. 19	Art. .. Classificazione professionale
<p>QUADRI</p> <p>Classificazione - La qualifica di «quadro» di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.</p> <p>Declaratoria - Lavoratori che, operando alle dirette dipendenze della direzione aziendale, svolgono con carattere di continuità funzioni direttive e/o di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi d'impresa, partecipando in condizioni di piena autonomia alla gestione delle risorse aziendali.</p> <p>[Segretario generale, capo dei servizi di contabilità, capo del personale, direttore di stabilimento o di produzione responsabili dell'intero ciclo produttivo del giornale, direttore di sistemi informativi con operatività sui vari comparti aziendali].</p> <p>Profili Omissis ..</p>	<p>Dichiarazione delle parti: Alla luce delle profonde trasformazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nel settore, le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro che, entro 18 mesi dalla stipula del presente CCNL, riveda sia le declaratorie che i corrispondenti livelli di inquadramento.</p>

Art. 21	Art. ..
<p>PROGRAMMI DI DISTRIBUZIONE - Nei casi in cui i programmi di distribuzione siano attuati su base zonale attraverso le agenzie specializzate, verrà fornita un’informativa delle aziende alle RSU anche allo scopo di valutare gli eventuali effetti sull’organizzazione aziendale.</p> <p>Le aziende editoriali richiederanno alle società fornitrici dei predetti servizi di distribuzione il rispetto delle norme generali di tutela del lavoro nei confronti del personale da esse dipendenti.</p>	Articolo abrogato

<p style="text-align: center;">Art. 28 (Operai)</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. (unico operai - impiegati)</p>
<p>DISCIPLINA DEL LAVORO - Fermo quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. H) la direzione potrà applicare per infrazioni disciplinari i seguenti provvedimenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto; 2) multa fino a 3 ore di lavoro; 3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni. <p>L'importo delle multe sarà devoluto ad una delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la direzione e le rappresentanze aziendali.</p> <p>All'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa in caso di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti o comunque</p> <p>nel caso le mancanze rivestano carattere di maggior gravità anche in relazione alle mansioni svolte.</p> <p>Le sanzioni disciplinari, previste a titolo esemplificativo dal presente articolo, si applicano all'operaio che:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione; d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso; e) dorma durante l'orario di lavoro; f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazioni bevande alcoliche nello stabilimento; g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato; h) alterchi anche con vie di fatto senza trascendere a rissa; 	<p>DISCIPLINA DEL LAVORO - Fermo quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. H) la direzione potrà applicare per infrazioni disciplinari i seguenti provvedimenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto; 2) multa fino a 3 ore di lavoro; 3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni; 4) licenziamento con preavviso; 5) licenziamento senza preavviso. <p>L'importo delle multe sarà devoluto ad una delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la direzione e le rappresentanze aziendali.</p> <p>Per le mancanze di seguito riportate, al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa in caso di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.</p> <p>Nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggior gravità anche in relazione alle mansioni svolte potrà essere inflitta direttamente la multa o la sospensione quando il dipendente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza per malattia o la prosecuzione della stessa ai sensi dell'art ; b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione; d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso; e) dorma durante l'orario di lavoro; f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazioni bevande alcoliche nello stabilimento; g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato; h) abbia commesso alterchi nel luogo di lavoro senza trascendere a rissa;

<p>i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;</p> <p>l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.</p> <p>Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 Norme sui licenziamenti individuali (All. G) e successive modificazioni.</p> <p style="text-align: center;">Art. 25 (Impiegati)</p> <p>DISCIPLINA DEL LAVORO - L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:</p> <p>a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;</p> <p>b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali dipende;</p> <p>c) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore; non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda; non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni, bozze e campionature;</p> <p>d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;</p> <p>e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;</p> <p>f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.</p> <p>Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. H) le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:</p> <p>a) rimprovero verbale;</p> <p>b) rimprovero scritto;</p> <p>c) una multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;</p> <p>d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni. La sospensione si può applicare per quelle mancanze le quali, anche in considerazione</p>	<p>i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;</p> <p>l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.</p> <p>Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente che:</p> <p>a) incorra nella medesima mancanza che ha dato luogo alla sospensione ripetuta per più di due volte nel corso del biennio;</p> <p>b) abbia introdotto nei luoghi di lavoro persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;</p> <p>c) abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.</p> <p>Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente che:</p> <p>a) abbia lavorato e costruito all'interno dei luoghi di lavoro e senza autorizzazione della Direzione oggetti per proprio uso o per conto di terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento dei danni;</p> <p>b) abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;</p> <p>c) abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;</p> <p>d) abbia commesso furto;</p> <p>e) abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;</p> <p>f) abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;</p> <p>g) presti la propria opera in aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato.</p> <p>Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il TFR.</p>
--	---

<p>delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione dal disposto dei punti <i>a)</i>, <i>b)</i>, e <i>c)</i>; <i>e)</i> licenziamento. Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 (All. G) e successive modificazioni.</p>	
---	--

<p>Art. 4 Orario di lavoro (Operai)</p>	<p>Art. .. Orario di lavoro (Operai)</p>
<p>ORARIO DI LAVORO - L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.</p> <p>Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 36 ore settimanali computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.</p> <p>Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli operai, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.</p> <p>Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro ed uno di riposo gli operai interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 13 parte operai – disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.</p> <p>La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'operaio su base annuale.</p> <p>La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì.</p> <p>Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.</p> <p>Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva,</p>	<p>ORARIO DI LAVORO - L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.</p> <p>Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 36 ore settimanali computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.</p> <p>Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli operai, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.</p> <p>Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro ed uno di riposo gli operai interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 13 parte operai – disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.</p> <p>La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'operaio su base annuale.</p> <p>La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì.</p> <p>Potranno essere attuati, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali, regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro che debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.</p> <p>Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero,</p>

<p>possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.</p> <p>Tali modelli sono finalizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario. - a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione. <p>In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.</p> <p>Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.</p>	<p>connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.</p> <p>Tali modelli sono finalizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario. - a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione. <p>In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.</p> <p>Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.</p> <p>Distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fermo restando il rispetto del limite dell'orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL, la distribuzione giornaliera dell'orario è programmata dall'azienda con riferimento a periodi di 4 settimane, in funzione delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative. 2. Nell'ambito di tale programmazione, che potrà essere riferita all'intera azienda o a singoli reparti/unità produttive, ciascuna prestazione giornaliera non potrà essere superiore a 8 ore e inferiore a 4 ore. Per i regimi di orario strutturati su 5 giorni lavorativi il limite massimo della prestazione giornaliera non potrà essere superiore a 9 ore. 3. La programmazione riferita a ciascun periodo sarà oggetto di comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornire almeno 10 gg prima della sua attivazione. 4. Per far fronte a specifiche esigenze di carattere produttivo/organizzativo, l'azienda potrà comunicare alle strutture sindacali aziendali l'esigenza di modificare la programmazione in atto.
---	--

	<p>In tali casi le stesse strutture sindacali aziendali entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, potranno richiedere l'attivazione di uno specifico esame congiunto da completarsi entro i 5 gg successivi. Al termine dell'esame congiunto l'azienda, tenuto conto delle valutazioni emerse, attuerà la nuova programmazione.</p> <p>5. Per le ore prestate oltre il limite dell'orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL saranno corrisposte le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.</p> <p>Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro</p> <p>1. Per fare fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi dell'anno ognuno dei quali di durata non superiore a 4 mesi.</p> <p>2. In ciascun periodo, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornirsi con un preavviso minimo di 10 giorni, potranno essere attuati, per l'intera azienda o per singoli reparti/unità produttive, regimi di orario flessibili che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiore all'orario di lavoro settimanale contrattuale, fino al limite massimo di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori.</p> <p>Le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori a 10 ore.</p> <p>3. Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno essere realizzate anche tramite l'attribuzione di giornate senza prestazione lavorativa.</p> <p>4. Durante i periodi di flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche nei casi di riduzione dell'orario ordinario.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro settimanale contrattuale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione oraria pari al ... %; per le ore prestate in giornate nelle quali non era prevista attività lavorativa la maggiorazione della retribuzione oraria sarà pari al %.</p> <p>5. Nel caso in cui nel corso del periodo di flessibilità originariamente programmato dall'azienda dovessero verificarsi variazioni rispetto al programma iniziale, le stesse dovranno essere comunicate tempestivamente alle strutture</p>
--	--

<p>ORGANICI LORDI - Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici lordi nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.</p> <p>Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi.</p> <p>Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale. Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.</p> <p>TURNI - L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno, promiscuo e notturno. È considerato notturno l'orario di lavoro ordinario che termina dopo le ore 23 o che inizia prima delle ore 6. Il particolare trattamento economico per il turno notturno prestato sistematicamente in attività lavorativa che inizia prima delle ore 3 e termina dopo le ore 3 è stabilito nel paragrafo maggiorazioni del presente articolo. Diurno l'orario di lavoro ordinario che si effettua dalle ore 7 alle ore 19,30. Promiscuo quello che inizia dopo le ore 6 e prima delle ore 7 oppure termina dopo le ore 19,30 e prima delle ore 23.</p> <p>Nelle città di Roma e Napoli l'orario diurno si protrae sino alle ore 20, l'orario promiscuo terminerà alle ore 22,30 (inizio di quello notturno). A Milano l'orario promiscuo è praticato solo nel periodo serale.</p> <p>Per la determinazione della caratteristica di orario promiscuo e notturno, ai fini dell'applicazione delle relative maggiorazioni, si terrà conto delle ore effettivamente prestate dal lavoratore dall'inizio alla</p>	<p>sindacali aziendali. In tali casi il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario di lavoro settimanale contrattuale al fine della realizzazione della media dovrà avvenire entro 2 mesi dal periodo originariamente previsto</p> <p>ORGANICI LORDI - Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici lordi nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.</p> <p>Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi.</p> <p>Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale. Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.</p> <p>Regime delle maggiorazioni orarie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani può essere prestato in orario diurno, pomeridiano e notturno. 2. E' considerato notturno l'orario di lavoro ordinario prestato nella fascia oraria 23.00 – 6.00. Per l'attività prestata nella fascia oraria notturna ai lavoratori viene corrisposta una maggiorazione pari al 25% della retribuzione oraria determinata come definito al successivo punto 7. 3. Ai lavoratori che prestano servizio nella fascia oraria pomeridiana 19.00 -23.00 viene corrisposta una maggiorazione pari al 9% della retribuzione oraria determinata come definito al successivo punto 7. <p>Nelle città di Roma e Napoli l'orario diurno si protrae sino alle ore 20, l'orario promiscuo terminerà alle ore 22,30 (inizio di quello notturno). A Milano l'orario promiscuo è praticato solo nel periodo serale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni riconosciute per il lavoro prestato nella fascia notturna ed in quella pomeridiana si terrà conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente
--	--

<p>fine della prestazione ordinaria.</p> <p>Per il turno diurno potrà essere effettuata un'interruzione per la refezione meridiana compresa fra le ore 12 e le 14, purché abbia carattere continuativo e in quanto sia stato eseguito o resti da eseguire almeno un terzo dell'orario normale, limitatamente agli addetti alla spedizione dei quotidiani e dei periodici.</p> <p>Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.</p> <p>Dichiarazione a verbale</p> <p>Il trattamento di miglior favore del quale usufruiscono i linotipisti delle città di Roma e di Palermo, in regime di turno notturno (5 ore giornaliere città di Roma, 5 ore e mezzo giornaliere città di Palermo) non è estensibile in alcun caso ai lavoratori di diversa qualifica anche se operanti nello stesso settore omogeneo di preparazione.</p> <p>Di tale trattamento continueranno a beneficiare i linotipisti attualmente in servizio anche se riqualificati all'interno dell'azienda come tastieristi od operatori grafici nonché i lavoratori successivamente assunti quali linotipisti.</p> <p>I lavoratori che verranno successivamente assunti ed immessi nel settore omogeneo della preparazione (tastierizzazione, titolazione, impaginazione) saranno assoggettati all'orario di lavoro normale previsto dal presente contratto.</p> <p>COMPLEMENTARI AUSILIARI E AUTISTI - Per la categoria dei complementari e per gli ausiliari che non siano addetti specificatamente ad un reparto, nonché per gli autisti, l'orario per il turno diurno e promiscuo potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (35-41 ore con cadenza su periodi ultrasettimanali).</p> <p>Alla paga della settimana ora dovrà essere aggiunto un</p>	<p>prestate in ciascuna fascia oraria.</p> <p>5. Per la prestazione giornaliera effettuata in orario diurno potrà essere effettuata un'interruzione per la refezione meridiana compresa fra le ore 12 e le 14, purché abbia carattere continuativo e in quanto sia stato eseguito o resti da eseguire almeno un terzo dell'orario normale, limitatamente agli addetti alla spedizione dei quotidiani e dei periodici.</p> <p>6. Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.</p> <p>7. Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti si applicano sulla quota oraria della retribuzione costituita esclusivamente da minimo salariale e indennità di contingenza.</p> <p>Norma transitoria Da definire una disciplina transitoria per i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL che lavorino in orario compreso tra le ore 14.00 e le ore 19.00.</p> <p>Dichiarazione a verbale</p> <p>Il trattamento di miglior favore del quale usufruiscono i linotipisti delle città di Roma e di Palermo, in regime di turno notturno (5 ore giornaliere città di Roma, 5 ore e mezzo giornaliere città di Palermo) non è estensibile in alcun caso ai lavoratori di diversa qualifica anche se operanti nello stesso settore omogeneo di preparazione.</p> <p>Di tale trattamento continueranno a beneficiare i linotipisti attualmente in servizio anche se riqualificati all'interno dell'azienda come tastieristi od operatori grafici nonché i lavoratori successivamente assunti quali linotipisti.</p> <p>I lavoratori che verranno successivamente assunti ed immessi nel settore omogeneo della preparazione (tastierizzazione, titolazione, impaginazione) saranno assoggettati all'orario di lavoro normale previsto dal presente contratto.</p> <p>COMPLEMENTARI AUSILIARI E AUTISTI - Per la categoria dei complementari e per gli ausiliari che non siano addetti specificatamente ad un reparto, nonché per gli autisti, l'orario per il turno diurno e promiscuo potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (35-41 ore con cadenza su periodi ultrasettimanali).</p> <p>Alla paga della settimana ora dovrà essere aggiunto un</p>
---	---

<p>sesto della indennità di contingenza. La regolamentazione della normativa prevista dal presente paragrafo sarà definita previo accordo tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali.</p> <p>MAGGIORAZIONI - La maggiorazione per i turni promiscui e notturni viene stabilita rispettivamente nel 9% e 18% da calcolarsi a tutti gli effetti contrattuali previsti (festività, ferie, riposi retribuiti, trattamento di fine rapporto e dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva di preavviso) su salario maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.</p> <p>La maggiorazione per il turno notturno prestatore sistematicamente con attività lavorativa che inizia prima delle ore 3 e termina dopo le ore 3 viene stabilito nella misura del 24%.</p> <p>Le maggiorazioni del 18% e del 24% previste dal 1° e 2° comma del presente paragrafo sono rispettivamente elevate al 18,70% ed al 25% a decorrere dal giugno 2009.</p> <p>Gli addetti a mansioni discontinue (portieri, custodi e guardiani) che lavorano di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori nelle aziende che stampano edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento di cui alla norma seguente.</p> <p>DISCIPLINA DELL'ORARIO DOMENICALE PER LE EDIZIONI DEL LUNEDÌ DEI QUOTIDIANI – Gli operai osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (secondo comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.</p> <p>Ai suddetti lavoratori sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5, primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.</p> <p>Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.</p>	<p>sesto della indennità di contingenza. La regolamentazione della normativa prevista dal presente paragrafo sarà definita previo accordo tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali.</p> <p>MAGGIORAZIONILa maggiorazione per i turni promiscui e notturni viene stabilita rispettivamente nel 7% 9% e 16,70% 18% da calcolarsi a tutti gli effetti contrattuali previsti (festività, ferie, riposi retribuiti, trattamento di fine rapporto e dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva di preavviso) su salario maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.</p> <p>La maggiorazione per il turno notturno prestatore sistematicamente con attività lavorativa che inizia prima delle ore 3 e termina dopo le ore 3 viene stabilito nella misura del 23% 24%.</p> <p>Le maggiorazioni del 18% e del 24% previste dal 1° e 2° comma del presente paragrafo sono rispettivamente elevate al 18,70% ed al 25% a decorrere dal giugno 2009.</p> <p>Gli addetti a mansioni discontinue (portieri, custodi e guardiani) che lavorano di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione del l'80% della retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori nelle aziende che stampano edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento di cui alla norma seguente.</p> <p>DISCIPLINA DELL'ORARIO DOMENICALE PER LE EDIZIONI DEL LUNEDÌ DEI QUOTIDIANI- Gli operai osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (secondo comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.</p> <p>Ai suddetti lavoratori sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5, primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.</p> <p>Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.</p> <p>Nel regime lavorativo basato su sei giorni continuativi ed uno di riposo, nel caso in cui gli operai siano chiamati a svolgere la prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi potranno recuperare il riposo settimanale in un'altra giornata della settimana successiva.</p> <p>Per tutti i regimi di orario previsti dal presente</p>
--	---

<p>Il lavoro domenicale per edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.</p> <p>I compensi relativi alla suddetta maggiorazione dell'80% percepiti dall'operaio per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere b e c), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.</p> <p>Agli operai è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:</p> <table data-bbox="325 981 558 1330"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 3,85</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 3,36</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 3,28</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 3,10</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 2,89</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 2,69</td></tr> </table> <p>L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.</p> <p>Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.</p>	Livello 10	€ 4,70	Livello 9	» 4,70	Livello 8	» 4,08	Livello 7	» 4,08	Livello 6	» 3,85	Livello 5	» 3,36	Livello 4	» 3,28	Livello 3	» 3,10	Livello 2	» 2,89	Livello 1	» 2,69	<p>CCNL, le aziende, in base a esigenze produttive e/o organizzative, potranno disporre il differimento della giornata di riposo settimanale; in tali casi dovrà in ogni caso essere garantita la media di un riposo ogni sei giorni lavorativi nell'arco di 14 giorni, ai sensi del punto 1 dell'art. 9 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.</p> <p>Il lavoro domenicale per edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione del 80% sulla normale retribuzione giornaliera.</p> <p>I compensi relativi alla suddetta maggiorazione del 80% percepiti dall'operaio per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere b e c), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.</p> <p>Agli operai è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:</p> <table data-bbox="1050 981 1244 1330"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 3,85</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 3,36</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 3,28</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 3,10</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 2,89</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 2,69</td></tr> </table> <p>L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.</p> <p>Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.</p>	Livello 10	€ 4,70	Livello 9	» 4,70	Livello 8	» 4,08	Livello 7	» 4,08	Livello 6	» 3,85	Livello 5	» 3,36	Livello 4	» 3,28	Livello 3	» 3,10	Livello 2	» 2,89	Livello 1	» 2,69
Livello 10	€ 4,70																																								
Livello 9	» 4,70																																								
Livello 8	» 4,08																																								
Livello 7	» 4,08																																								
Livello 6	» 3,85																																								
Livello 5	» 3,36																																								
Livello 4	» 3,28																																								
Livello 3	» 3,10																																								
Livello 2	» 2,89																																								
Livello 1	» 2,69																																								
Livello 10	€ 4,70																																								
Livello 9	» 4,70																																								
Livello 8	» 4,08																																								
Livello 7	» 4,08																																								
Livello 6	» 3,85																																								
Livello 5	» 3,36																																								
Livello 4	» 3,28																																								
Livello 3	» 3,10																																								
Livello 2	» 2,89																																								
Livello 1	» 2,69																																								

Art. 4 Orario di lavoro (Impiegati)	Art. .. Orario di lavoro (Impiegati)
<p>ORARIO DI LAVORO - Impiegati amministrativi L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.</p> <p>Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 156 ore mensili (36 ore settimanali) computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.</p> <p>Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli impiegati, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.</p> <p>Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro e uno di riposo gli impiegati interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 11 parte impiegati disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.</p> <p>La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'impiegato su base annuale.</p> <p>Agli impiegati, che sulla base di prassi o accordi aziendali usufruiscono della prestazione lavorativa settimanale nell'arco di cinque giorni, non compete il godimento degli ulteriori giorni di riposo retribuiti. I suddetti impiegati osserveranno un orario settimanale di lavoro di 35 ore ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo.</p> <p>In relazione alle esigenze del giornale potrà essere</p>	<p>ORARIO DI LAVORO - Impiegati amministrativi L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.</p> <p>Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 156 ore mensili (36 ore settimanali) computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.</p> <p>Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli impiegati, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.</p> <p>Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro e uno di riposo gli impiegati interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 11 parte impiegati disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.</p> <p>La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'impiegato su base annuale.</p> <p>Agli impiegati, che sulla base di prassi o accordi aziendali usufruiscono della prestazione lavorativa settimanale nell'arco di cinque giorni, non compete il godimento degli ulteriori giorni di riposo retribuiti. I suddetti impiegati osserveranno un orario settimanale di lavoro di 35 ore ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo.</p> <p>In relazione alle esigenze del giornale potrà essere</p>

<p>concordato aziendali, tra la direzione e le rappresentanze sindacali, l'orario unico.</p>	<p>concordato aziendali, tra la direzione e le rappresentanze sindacali, l'orario unico.</p> <p>Distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale</p> <p>6. Fermo restando il rispetto del limite dell'orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL, la distribuzione giornaliera dell'orario è programmata dall'azienda con riferimento a periodi di 4 settimane, in funzione delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative.</p> <p>7. Nell'ambito di tale programmazione, che potrà essere riferita all'intera azienda o a singoli reparti/unità produttive, ciascuna prestazione giornaliera non potrà essere superiore a 8 ore e inferiore a 4 ore. Per i regimi di orario strutturati su 5 giorni lavorativi il limite massimo della prestazione giornaliera non potrà essere superiore a 9 ore.</p> <p>8. La programmazione riferita a ciascun periodo sarà oggetto di comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornire almeno 10 gg prima della sua attivazione.</p> <p>9. Per far fronte a specifiche esigenze di carattere produttivo/organizzativo, l'azienda potrà comunicare alle strutture sindacali aziendali l'esigenza di modificare la programmazione in atto.</p> <p>In tali casi le stesse strutture sindacali aziendali entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, potranno richiedere l'attivazione di uno specifico esame congiunto da completarsi entro i 5 gg successivi. Al termine dell'esame congiunto l'azienda, tenuto conto delle valutazioni emerse, attuerà la nuova programmazione.</p> <p>10. Per le ore prestate oltre il limite dell'orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL saranno corrisposte le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.</p> <p>Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro</p> <p>6. Per fare fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi dell'anno ognuno dei quali di durata non superiore a 4 mesi.</p> <p>7. In ciascun periodo, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornirsi con un preavviso minimo di 10 giorni, potranno essere</p>
--	---

<p>Gli addetti a mansioni discontinue, che per la loro qualifica possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della quota giornaliera di retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori, nelle aziende che stampano le edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento previsto dalla disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.</p> <p>L'attività lavorativa prestata dagli impiegati amministrativi in orario promiscuo e notturno è compensata con la maggiorazione rispettivamente del 9% e 18% da calcolarsi sullo stipendio maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.</p>	<p>attuati, per l'intera azienda o per singoli reparti/unità produttive, regimi di orario flessibili che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiore all'orario di lavoro settimanale contrattuale, fino al limite massimo di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori.</p> <p>Le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori a 10 ore.</p> <p>8. Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno essere realizzate anche tramite l'attribuzione di giornate senza prestazione lavorativa.</p> <p>9. Durante i periodi di flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche nei casi di riduzione dell'orario ordinario.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro settimanale contrattuale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione oraria pari al ... %; per le ore prestate in giornate nelle quali non era prevista attività lavorativa la maggiorazione della retribuzione oraria sarà pari al %.</p> <p>10. Nel caso in cui nel corso del periodo di flessibilità originariamente programmato dall'azienda dovessero verificarsi variazioni rispetto al programma iniziale, le stesse dovranno essere comunicate tempestivamente alle strutture sindacali aziendali. In tali casi il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario di lavoro settimanale contrattuale al fine della realizzazione della media dovrà avvenire entro 2 mesi dal periodo originariamente previsto</p> <p>Gli addetti a mansioni discontinue, che per la loro qualifica possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della quota giornaliera di retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori, nelle aziende che stampano le edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento previsto dalla disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.</p> <p>L'attività lavorativa prestata dagli impiegati amministrativi non comporta il riconoscimento di alcuna maggiorazione retributiva legata alle fasce orarie di svolgimento della prestazione.</p>
--	--

<p>Per la determinazione dell'orario promiscuo e notturno si terrà conto di quanto previsto dal primo e secondo comma del paragrafo «Turni» dell'art. 4 della Parte seconda Norme operai.</p> <p>Per gli impiegati amministrativi che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo, notturno) trova applicazione, ai fini della determinazione dalla misura della gratifica natalizia e del compenso per ferie, la disciplina di cui all'art. 22 Parte seconda delle Norme operai.</p> <p>L'interruzione per la refezione durante l'orario di lavoro non potrà superare le tre ore.</p> <p>La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì. Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.</p> <p>Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.</p> <p>Tali modelli sono finalizzati:</p> <ul style="list-style-type: none">- a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario;- a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione. <p>In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4,</p>	<p>Per la determinazione dell'orario pomeridiano e notturno si terrà conto di quanto previsto dal primo e secondo comma del paragrafo «Turni» dell'art. 4 della Parte seconda Norme operai.</p> <p>Per gli impiegati amministrativi che abbiano prestato la loro opera alternativamente nelle diverse fasce orarie (pomeridiana e notturna) trova applicazione, ai fini della determinazione dalla misura della gratifica natalizia e del compenso per ferie, la disciplina di cui all'art. 22 Parte seconda delle Norme operai.</p> <p>L'interruzione per la refezione durante l'orario di lavoro non potrà superare le tre ore.</p> <p>La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì. Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.</p> <p>Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.</p> <p>Tali modelli sono finalizzati:</p> <ul style="list-style-type: none">— a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario;— a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione. <p>In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4,</p>
---	--

<p>dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.</p> <p>Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.</p> <p>Impiegati tecnici - Valgono per gli impiegati tecnici le norme degli artt. 4 e 22 della Parte seconda Norme operai.</p> <p>Agenzie di stampa - I lavoratori addetti alle agenzie di informazione per la stampa godranno del trattamento previsto per il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.</p> <p>Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani - Gli impiegati osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (terzo e quarto comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative. Ai suddetti impiegati sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5 primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito. Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.</p> <p>Il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera. I compensi relativi alla suddetta maggiorazione dell'80% percepiti dall'impiegato per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere</p>	<p>dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.</p> <p>Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.</p> <p>Impiegati tecnici - Valgono per gli impiegati tecnici le norme degli artt. 4 e 22 della Parte seconda Norme operai.</p> <p>Agenzie di stampa - I lavoratori addetti alle agenzie di informazione per la stampa godranno del trattamento previsto per il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.</p> <p>Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani - Gli impiegati osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (terzo e quarto comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative. Ai suddetti impiegati sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5 primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito. Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo. Nel regime lavorativo basato su sei giorni continuativi ed uno di riposo, nel caso in cui gli impiegati siano chiamati a svolgere la prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi potranno recuperare il riposo settimanale in un'altra giornata della settimana successiva. Per tutti i regimi di orario previsti dal presente CCNL, le aziende, in base a esigenze produttive e/o organizzative, potranno disporre il differimento della giornata di riposo settimanale; in tali casi dovrà in ogni caso essere garantita la media di un riposo ogni sei giorni lavorativi nell'arco di 14 giorni, ai sensi del punto 1 dell'art. 9 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.</p> <p>Il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera. I compensi relativi alla suddetta maggiorazione del 80% percepiti dall'impiegato per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere b</p>
--	--

<p>b e c), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.</p> <p>Agli impiegati è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:</p> <table data-bbox="325 409 555 757"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 3,85</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 3,36</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 3,28</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 3,10</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 2,89</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 2,69</td></tr> </table> <p>L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.</p> <p>Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.</p> <p>Norma transitoria Le disposizioni di cui al decimo comma del paragrafo orario di lavoro, trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 1995.</p>	Livello 10	€ 4,70	Livello 9	» 4,70	Livello 8	» 4,08	Livello 7	» 4,08	Livello 6	» 3,85	Livello 5	» 3,36	Livello 4	» 3,28	Livello 3	» 3,10	Livello 2	» 2,89	Livello 1	» 2,69	<p>e c), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.</p> <p>Agli impiegati è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:</p> <table data-bbox="1050 409 1244 757"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 4,70</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 4,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 3,85</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 3,36</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 3,28</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 3,10</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 2,89</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 2,69</td></tr> </table> <p>L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.</p> <p>Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.</p> <p>Norma transitoria Le disposizioni di cui al decimo comma del paragrafo orario di lavoro, trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 1995.</p>	Livello 10	€ 4,70	Livello 9	» 4,70	Livello 8	» 4,08	Livello 7	» 4,08	Livello 6	» 3,85	Livello 5	» 3,36	Livello 4	» 3,28	Livello 3	» 3,10	Livello 2	» 2,89	Livello 1	» 2,69
Livello 10	€ 4,70																																								
Livello 9	» 4,70																																								
Livello 8	» 4,08																																								
Livello 7	» 4,08																																								
Livello 6	» 3,85																																								
Livello 5	» 3,36																																								
Livello 4	» 3,28																																								
Livello 3	» 3,10																																								
Livello 2	» 2,89																																								
Livello 1	» 2,69																																								
Livello 10	€ 4,70																																								
Livello 9	» 4,70																																								
Livello 8	» 4,08																																								
Livello 7	» 4,08																																								
Livello 6	» 3,85																																								
Livello 5	» 3,36																																								
Livello 4	» 3,28																																								
Livello 3	» 3,10																																								
Livello 2	» 2,89																																								
Livello 1	» 2,69																																								

<p style="text-align: center;">Art. 6 Operai</p>	<p style="text-align: center;">Art. ..</p>
<p>LAVORO STRAORDINARIO - È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro di cui all'art. 4.</p> <p>Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.</p> <p>Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione procedendo alla definizione di organici lordi rispondenti alle effettive esigenze della lavorazione programmata, è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.</p> <p>Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui ai commi seguenti e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.</p> <p>Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.</p> <p>Il lavoro straordinario compiuto immediatamente prima o dopo l'orario normale o durante l'interruzione per la colazione, nei limiti di due ore giornaliere, verrà retribuito con un aumento del 40%.</p> <p>Il lavoro straordinario collegato con l'orario normale che fosse prestato eccedenza alle due ore di cui al comma che precede, in relazione alle deroghe previste dalla legge, verrà retribuito con l'aumento del 60% per la terza e quarta ora e con l'aumento dell'80% per le ore successive.</p> <p>Quando il lavoro straordinario sia collegato con l'orario normale, la sua durata si computa di quarto d'ora in quarto d'ora, quando sia prestato per</p>	<p>LAVORO STRAORDINARIO – BANCA ORE (Operai)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro programmato di cui all'art.... 2. Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. 3. Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione procedendo alla definizione di organici lordi rispondenti alle effettive esigenze della lavorazione programmata, è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente. 4. Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui ai commi seguenti e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati. 5. Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo. 6. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni: <ul style="list-style-type: none"> - 40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale; - 80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo. <p>Il lavoro straordinario compiuto immediatamente prima o dopo l'orario normale o durante l'interruzione per la colazione, nei limiti di due ore giornaliere, verrà retribuito con un aumento del 40%.</p> <p>Il lavoro straordinario collegato con l'orario normale che fosse prestato eccedenza alle due ore di cui al comma che precede, in relazione alle deroghe previste dalla legge, verrà retribuito con l'aumento del 60% per la terza e quarta ora e con l'aumento dell'80% per le ore successive.</p> 7. Quando il lavoro straordinario sia collegato con l'orario normale, la sua durata si computa di quarto d'ora in quarto d'ora, quando sia prestato

<p>ultimare l'edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi. Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato di mezz'ora in mezz'ora con un minimo di tre ore e verrà retribuito con l'aumento dell'80%.</p> <p>Le suddette maggiorazioni si applicano sulle retribuzioni con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario e non sono cumulabili con quelle del successivo art. 7 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Norma Transitoria: le disposizioni di cui al 6° e 9° comma trovano applicazione a decorrere dal 1 Agosto 1999.</p>	<p>per ultimare l'edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi.</p> <p>8. Per le ore di lavoro straordinario non collegate con l'orario giornaliero, nel caso in cui la ripresa dell'attività avvenga oltre 1 ora dal termine della prestazione giornaliera programmata, sarà riconosciuta la maggiorazione del 80%. Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato di mezz'ora in mezz'ora con un minimo di tre ore. e verrà retribuito con l'aumento dell'80%.</p> <p>9. Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti si applicano sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo salariale, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario. Tali maggiorazioni, inoltre non sono cumulabili con quelle del successivo art. 7. intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Tali maggiorazioni non saranno computate nella retribuzione di riferimento ai fini del calcolo del TFR.</p> <p>Norma Transitoria: le disposizioni di cui al 6° e 9° comma trovano applicazione a decorrere dal 1 Agosto 1999.</p> <p style="text-align: center;">BANCA ORE <i>(operai)</i></p> <p>1. Le aziende potranno istituire, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, una banca ore individuale in cui confluiranno le ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore fino al limite massimo di 18 ore per ciascun mese. Tali ore potranno essere recuperate sotto forma di riposi compensativi, anche orari.</p> <p>2. Per le ore di lavoro straordinario prestate oltre il limite massimo di cui al precedente punto 1 saranno riconosciute le maggiorazioni previste dall'art.... (Lavoro straordinario).</p> <p>3. Il recupero delle ore accantonate nella banca ore, che dovrà avvenire di norma entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere effettuato tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende.</p> <p>4. Le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero per esigenze tecniche,</p>
--	--

	<p>organizzative e produttive delle aziende verranno retribuite come ore straordinarie, con una maggiorazione del 10%.</p> <p>5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità di funzionamento della banca ore potranno essere concordate a livello aziendale.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Art. 7</p> <p>LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO - È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di cui all'art. 4.</p> <p>Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.</p> <p>Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.</p> <p>Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui al comma seguente e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.</p> <p>Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.</p> <p>È lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 8.</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO – BANCA ORE (Impiegati)</p> <p>1. È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro programmato di cui all'art.</p> <p>2. Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.</p> <p>3. Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.</p> <p>4. Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui al comma seguente e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.</p> <p>5. Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.</p> <p>6. È lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 8.</p> <p>7. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale; - 80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo. <p>8. Per le ore di lavoro straordinario non collegate con l'orario giornaliero, nel caso in cui la ripresa dell'attività avvenga oltre 1 ora dal termine della prestazione giornaliera programmata, sarà riconosciuta la maggiorazione del 80%.</p>
--	---

<p>Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato con un minimo di tre ore.</p> <p>Per il lavoro prestato in ore straordinarie o nei giorni festivi sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, quella spettante per le ore di lavoro prestate, maggiorata:</p> <p>per gli impiegati amministrativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del 40% per il lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere; - del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge; - dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge; - dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale; - dell'80% per il lavoro festivo. <p>per gli impiegati tecnici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del 40% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere; - del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge; - dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge; - dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale; - dell'80% per il lavoro straordinario per l'edizione meridiana del lunedì; - dell'80% per il lavoro prestato nelle festività; <p>valgono per il resto le disposizioni degli artt. 6 e 7 parte seconda norme operai.</p> <p>Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Norma Transitoria: Le disposizioni di cui alla seconda,</p>	<p>Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato con un minimo di tre ore.</p> <p>Per il lavoro prestato in ore straordinarie o nei giorni festivi sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, quella spettante per le ore di lavoro prestate, maggiorata:</p> <p>per gli impiegati amministrativi:</p> <p>del 40% per il lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere;</p> <p>del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge;</p> <p>dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge;</p> <p>dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;</p> <p>dell'80% per il lavoro festivo.</p> <p>per gli impiegati tecnici:</p> <p>del 40% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere;</p> <p>del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge;</p> <p>dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge;</p> <p>dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;</p> <p>dell'80% per il lavoro straordinario per l'edizione meridiana del lunedì;</p> <p>dell'80% per il lavoro prestato nelle festività;</p> <p>valgono per il resto le disposizioni degli artt. 6 e 7 parte seconda norme operai.</p> <p>9. Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti si applicano sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo salariale, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario. Tali maggiorazioni non saranno computate nella retribuzione di riferimento ai fini del calcolo del TFR.</p> <p>10. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro. intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Norma Transitoria: Le disposizioni di cui alla seconda,</p>
--	--

<p>terza, settima ed ottava interlinea del comma sei trovano applicazione a decorrere dal 1° Agosto 1999.</p>	<p>terza, settima ed ottava interlinea del comma sei trovano applicazione a decorrere dal 1° Agosto 1999.</p> <p style="text-align: center;">BANCA ORE <i>(Impiegati)</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Le aziende potranno istituire, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, una banca ore individuale in cui confluiranno le ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore fino al limite massimo di 18 ore per ciascun mese. Tali ore potranno essere recuperate sotto forma di riposi compensativi, anche orari.2. Per le ore di lavoro straordinario prestate oltre il limite massimo di cui al precedente punto 1 saranno riconosciute le maggiorazioni previste dall'art.... (Lavoro straordinario).3. Il recupero delle ore accantonate nella banca ore, che dovrà avvenire di norma entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere effettuato tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende.4. Le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero per esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende verranno retribuite come ore straordinarie, con una maggiorazione del 10%.5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità di funzionamento della banca ore potranno essere concordate a livello aziendale.
---	---

<p style="text-align: center;">Art. 7</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. FESTIVITA' LAVORO FESTIVO (Operai)</p>
<p>FESTIVITÀ LAVORO FESTIVO - Sono considerati giorni festivi:</p> <p>a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;</p> <p>b) le quattro festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.</p> <p>c) le seguenti tredici festività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° gennaio (Capodanno); - 6 gennaio (Epifania) - 19 marzo (S. Giuseppe); - Lunedì di Pasqua; - Ascensione; - Corpus Domini; - 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); - 15 agosto (Assunzione); - 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. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita. <p>Nelle festività di cui ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi; 2) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro; 3) sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore; 4) riposo compensativo di lavoro domenicale. 5) coincidenza della festività con la domenica od altra festività. <p>L'azienda sarà tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non sia assicurato</p>	<p>1. Sono considerati giorni festivi:</p> <p>a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;</p> <p>b) le quattro festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;</p> <p>c) le seguenti tredici nove festività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° gennaio (Capodanno); - 6 gennaio (Epifania); - 19 marzo (S. Giuseppe); - Lunedì di Pasqua; - Ascensione; - Corpus Domini; - 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); - 15 agosto (Assunzione); - 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 fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita. <p>2. Nelle festività di cui ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi; - riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro; - sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore; - riposo compensativo di lavoro domenicale; - coincidenza della festività con la domenica od altra festività. <p>3. L'azienda sarà tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non</p>

<p>dagli enti mutualistici ed assistenziali.</p> <p>Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.</p> <p>La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 6 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</p> <p>In ogni caso sarà osservato il riposo nelle festività del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani (All. D).</p> <p>In deroga a quanto previsto dal 4° comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'operaio nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, si osserverà il seguente regime retributivo:</p> <p>a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'operaio beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'operaio, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nelle domeniche coincidenti con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'operaio percepirà 1/26 della retribuzione;</p>	<p>sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.</p> <p>4. Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione del 80%.</p> <p>La maggiorazione del 80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 5 (lavoro straordinario) intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</p> <p>In ogni caso sarà osservato il riposo nelle festività del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani (All. D).</p> <p>In deroga a quanto previsto dal 4° comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'operaio nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, si osserverà il seguente regime retributivo:</p> <p>5. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'operaio beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'operaio, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nelle domeniche coincidenti con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'operaio percepirà 1/26 della retribuzione;</p> <p>A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, saranno riconosciute quattro giornate di riposo retribuito. Pertanto, con la stessa decorrenza viene soppresso il regime retributivo previsto dal previgente CCNL del 4 aprile 2008 per le ex festività di S. Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.</p> <p>La fruizione di tali giornate di riposo sarà garantita</p>
---	---

<p>b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività religiose soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'operaio percepirà oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera b) del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose soppresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e Ss. Pietro e Paolo.</p> <p>Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'operaio percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. M).</p> <p>Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e alla lettera b) del 7° comma.</p> <p>NOTA A VERBALE – Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente contratto verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.</p>	<p>dall'azienda nell'anno di riferimento.</p> <p>b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività religiose soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'operaio percepirà oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera b) del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose soppresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e Ss. Pietro e Paolo.</p> <p>Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'operaio percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>Limitatamente agli operai la cui sede di lavoro è ubicata nel Comune di Roma per la giornata del 29 giugno (Ss. Pietro e Paolo) si applica quanto previsto ai precedenti punti 2 e 4.</p> <p><i>(Deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986 Allegato N).</i></p> <p>Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. M).</p> <p>Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e alla lettera b) del 7° comma.</p> <p>NOTA A VERBALE – Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente contratto verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Art. 8</p> <p>FESTIVITÀ LAVORO FESTIVO - Sono considerati giorni festivi:</p> <p>a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano;</p> <p>b) le quattro festività nazionali: (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);</p> <p>c) le seguenti tredici festività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° gennaio (Capodanno); - 6 gennaio (Epifania); - 19 marzo (S. Giuseppe); - Lunedì di Pasqua; - Ascensione; - Corpus Domini; - 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); - 15 agosto (Assunzione); - 1° novembre (Ognissanti). - 8 dicembre (Immacolata Concezione); - 25 dicembre (S. Natale); - 26 dicembre (S. Stefano); - ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. <p>Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività.</p> <p>L'impiegato che nelle festività di cui ai punti b) e c) non presta la sua opera ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ove la festività non coincida con la domenica, alla normale retribuzione mensile senza alcun altro compenso per la festività; - ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa. <p>L'impiegato che nelle festività predette presta la sua opera ha diritto, in aggiunta alla retribuzione mensile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ove la festività non coincida con la domenica, al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%; - ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, nonché al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%. <p>Agli impiegati ai quali la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo compensativo in altro</p>	<p>Art. .. FESTIVITA' LAVORO FESTIVO (Impiegati)</p> <p>1. Sono considerati giorni festivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge; b) le quattro festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre; c) le seguenti nove tredici festività: <ul style="list-style-type: none"> - 1° gennaio (Capodanno); - 6 gennaio (Epifania); - 19 marzo (S. Giuseppe); - Lunedì di Pasqua; - Ascensione; - Corpus Domini; - 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); - 15 agosto (Assunzione); - 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 fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita. <p>2. L'impiegato che nelle festività di cui ai punti b) e c) non presta la sua opera ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ove la festività non coincida con la domenica, alla normale retribuzione mensile senza alcun altro compenso per la festività; - ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa. <p>3. L'impiegato che nelle festività predette presta la sua opera ha diritto, in aggiunta alla retribuzione mensile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ove la festività non coincida con la domenica, al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 80%; - ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, nonché al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell' 80%. <p>4. Agli impiegati ai quali la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo</p>
--	---

<p>giorno della settimana spetterà, quando la festività coincide con la domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa nonché il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate dell'80%; in caso di mancanza di prestazione spetterà, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa.</p> <p>Non è dovuto compenso alcuno nel caso che la festività coincida con il riposo compensativo. Gli impiegati tecnici, il lavoro dei quali sia connesso con quello dell'officina, sono tenuti a prestare la loro opera in quei giorni festivi in cui non viene osservato il riposo nella officina stessa.</p> <p>Nelle giornate del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani sarà osservato il riposo (All. E).</p> <p>Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'impiegato, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nella domenica coincidente con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'impiegato percepirà 1/26 della retribuzione;</p>	<p>compensativo in altro giorno della settimana spetterà, quando la festività coincide con la domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa nonché il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate dell'80%; in caso di mancanza di prestazione spetterà, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa.</p> <p>5. Non è dovuto compenso alcuno nel caso che la festività coincida con il riposo compensativo.</p> <p>6. Gli impiegati tecnici, il lavoro dei quali sia connesso con quello dell'officina, sono tenuti a prestare la loro opera in quei giorni festivi in cui non viene osservato il riposo nella officina stessa.</p> <p>Nelle giornate del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani sarà osservato il riposo (All. E).</p> <p>7. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'impiegato, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nella domenica coincidente con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'impiegato percepirà 1/26 della retribuzione;</p> <p>A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di riposo retribuito. Pertanto, con la stessa decorrenza viene soppresso il regime retributivo previsto dal previgente CCNL del 4 aprile 2008 per le ex festività di S. Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.</p> <p>La fruizione di tali giornate di riposo sarà garantita dall'azienda nell'anno di riferimento.</p>
--	---

<p>In deroga a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'impiegato nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modificazioni si osserverà il seguente regime retributivo.</p> <p>b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'impiegato percepirà, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera b) del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose sopresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.</p> <p>Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'impiegato percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p>	<p>In deroga a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'impiegato nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modificazioni si osserverà il seguente regime retributivo:</p> <p>b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'impiegato percepirà, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera b) del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose sopresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.</p> <p>Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'impiegato percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>Limitatamente agli impiegati la cui sede di lavoro è ubicata nel Comune di Roma, per la giornata del 29 giugno (Ss. Pietro e Paolo) si applica quanto previsto ai precedenti punti 2, 3 e 4.</p> <p><i>(Deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986 Allegato N).</i></p>
<p>Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. N).</p> <p>Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e della lettera b) del 7° comma.</p> <p>Nota a verbale: Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente accordo, verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.</p>	<p>Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. N).</p> <p>Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e della lettera b) del 7° comma.</p> <p>Nota a verbale: Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente accordo, verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 10</p> <p>FERIE - L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi. Il periodo delle ferie deve essere effettivamente goduto.</p> <p>Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 13 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno.</p> <p>Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici necessari, che nel periodo maggio-ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo novembre-aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.</p> <p>Ai fini del computo del periodo di ferie spettanti al lavoratore, l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.</p> <p>A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.</p> <p>Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.</p> <p>Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per puerperio nei limiti della conservazione del posto</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. Ferie (Operai)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi. 2. Il periodo delle ferie deve essere normalmente effettivamente goduto nell'anno di maturazione. Nel caso in cui esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile l'integrale godimento, le ferie residue potranno essere fruito entro i 18 6 (proposta OO.SS) mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 13 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno. 3. Il periodo di fruizione delle ferie sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio. 4. La fruizione delle ferie da parte di ciascun lavoratore dovrà essere continuativa per almeno due settimane nel periodo maggio – ottobre. 5. Nel caso in cui le esigenze produttive consentano alle aziende di disporre di ferie collettive per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive nel periodo maggio – ottobre, una terza settimana di ferie potrà essere aggiunta alle due settimane continuative di cui al precedente punto 4. Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici necessari, che nel periodo maggio-ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo novembre-aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano. 6. Ai fini del computo del periodo di ferie spettanti al lavoratore, l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto. 7. A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità. 8. Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. 9. Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per puerperio nei limiti della conservazione del
--	--

<p>previsti dall'art. 19 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.</p> <p>Le festività previste ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> del precedente articolo 7 cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.</p> <p>Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diversi accordi fra le parti interessate e non sono cumulabili.</p> <p>L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.</p> <p>La risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia il motivo, comporta il diritto del lavoratore al compenso per le ferie maturate e non godute.</p> <p>Salve le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a 7 giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 11.</p>	<p>postati previsti dall'art. 19 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze retribuite giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.</p> <p>10. Le festività previste ai punti <i>b)</i> e <i>c)</i> del precedente articolo 7 cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.</p> <p>Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diversi accordi fra le parti interessate e non sono cumulabili.</p> <p>11. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.</p> <p>12. La risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia il motivo, comporta il diritto del lavoratore al compenso per le ferie maturate e non godute.</p> <p>13. Salve le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a 7 giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 11.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Art. 9</p> <p>FERIE - L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi.</p> <p>Il periodo di ferie deve essere effettivamente goduto.</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. FERIE (Impiegati)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi. 2. Il periodo di ferie deve essere effettivamente normalmente goduto nell'anno di maturazione. Nel caso in cui esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile l'integrale godimento, le ferie residue potranno essere fruito entro i 18 6 (proposta OO.SS) mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. 3. Il periodo di fruizione delle ferie sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio. 4. La fruizione delle ferie da parte di ciascun lavoratore dovrà essere continuativa per almeno due settimane nel periodo maggio – ottobre. 5. Nel caso in cui le esigenze produttive consentano alle aziende di disporre di ferie collettive per gli impiegati dell'intero stabilimento o di singoli reparti/unità produttive nel periodo maggio – ottobre, una terza settimana di ferie potrà essere aggiunta alle due settimane continuative di cui al
---	--

<p>Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 10 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno. Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici necessari, che nel periodo Maggio-Ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo Novembre-Aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.</p> <p>Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, degli eventuali desideri dell'impiegato, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.</p> <p>A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.</p> <p>Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.</p> <p>Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.</p> <p>Le festività previste nei punti <i>b)</i> e <i>c)</i> dell'articolo 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.</p> <p>La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.</p> <p>L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso</p> <p>Salvo le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a sette giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 10.</p>	<p>precedente punto 4.</p> <p>Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 10 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno. Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici necessari, che nel periodo Maggio-Ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo Novembre-Aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.</p> <p>Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, degli eventuali desideri dell'impiegato, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>6. Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.</p> <p>7. A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.</p> <p>8. Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.</p> <p>9. Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate retribuite fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.</p> <p>10. Le festività previste nei punti <i>b)</i> e <i>c)</i> dell'articolo 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.</p> <p>11. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.</p> <p>12. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.</p> <p>13. Salvo le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a sette giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 10.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Art. 13 (Operai)</p>	<p style="text-align: center;">Art... GIORNI DI RIPOSO (Operai)</p>
<p>GIORNI DI RIPOSO - All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 giorni di riposo retribuiti.</p> <p>Gli operai che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso. La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.</p> <p>Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).</p> <p>Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo le esigenze organizzative.</p> <p>Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.</p> <p>La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'operaio al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.</p> <p>Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.</p>	<p>1. A partire dal, all'operaio che abbia una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 6 giorni di riposo retribuiti.</p> <p>2. Gli operai che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso. La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.</p> <p>3. Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).</p> <p>4. Il periodo di fruizione delle giornate di riposo annualmente previste sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio. Le aziende potranno, inoltre, disporre la fruizione collettiva di una o più giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive.</p> <p>Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo le esigenze organizzative.</p> <p>5. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.</p> <p>6. La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'operaio al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.</p> <p>7. Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.</p>

Art. 11 (Impiegati)

GIORNI DI RIPOSO - Agli impiegati amministrativi che abbiano una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 giorni di riposo retribuiti.

Per gli impiegati tecnici e per i dimafonisti valgono le norme relative ai giorni di riposo di cui all'art. 13 Parte seconda Norme operai.

Gli impiegati che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso.

La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.

Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18; e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).

Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo l'esigenza organizzativa.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.

La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'impiegato al compenso per i giorni di riposo

Art. ... GIORNI DI RIPOSO (Impiegati)

1. **A partire dal**, agli impiegati amministrativi che abbiano una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, ~~13~~ **6** giorni di riposo retribuiti.

2. Per gli impiegati tecnici e per i dimafonisti valgono le norme relative ai giorni di riposo di cui all'art. 13 Parte seconda Norme operai.

3. Gli impiegati che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso.

La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.

4. Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18; e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).

5. **Il periodo di fruizione delle giornate di riposo annualmente previste sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio. Le aziende potranno, inoltre, disporre la fruizione collettiva di una o più giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive.**

~~Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo le esigenze organizzative.~~

6. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.

7. La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'impiegato al compenso per i giorni di riposo

<p>maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.</p> <p>Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.</p>	<p>maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.</p> <p>8. Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Art. 15</p> <p>GRATIFICA NATALIZIA - La gratifica natalizia è stabilita per ciascuno anno nella misura di 30 giorni lavorativi di retribuzione. Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.</p> <p>Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.</p> <p>I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, quelli per gravidanza e puerperio nei limiti di interdizione del lavoro, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.</p> <p>Per le sospensioni di lavoro valgono, in quanto vigenti, le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.</p>	<p style="text-align: center;">Art. ... (Operai)</p> <p>GRATIFICA NATALIZIA - La gratifica natalizia è stabilita per ciascuno anno nella misura di 26 30 giorni lavorativi di retribuzione. Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.</p> <p>Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.</p> <p>I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, quelli per gravidanza e puerperio nei limiti di interdizione del lavoro, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.</p> <p>Per le sospensioni di lavoro valgono, in quanto vigenti, le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Art. 12</p> <p>TREDICESIMA MENSILITÀ - L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30 ventiseiesimi della retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale. Per gli impiegati tecnici vale la norma dell'art. 22 Parte seconda Norme Operai.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. (Impiegati)</p> <p>TREDICESIMA MENSILITÀ - L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 26 ventiseiesimi della retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale. Per gli impiegati tecnici vale la norma dell'art. 22 Parte seconda Norme Operai.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Art. 16</p> <p>AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ – Agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 21,69</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 20,66</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 19,11</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 18,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 17,04</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 15,75</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 14,87</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 14,36</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 13,58</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 12,55</td></tr> </table> <p>Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.</p> <p>Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.</p>	Livello 10	€ 21,69	Livello 9	» 20,66	Livello 8	» 19,11	Livello 7	» 18,08	Livello 6	» 17,04	Livello 5	» 15,75	Livello 4	» 14,87	Livello 3	» 14,36	Livello 2	» 13,58	Livello 1	» 12,55	<p style="text-align: center;">Art. ..</p> <p style="text-align: center;">AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (Operai)</p> <p>1. A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di cinque sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>Livello 10</td><td>€ 21,69</td></tr> <tr><td>Livello 9</td><td>» 20,66</td></tr> <tr><td>Livello 8</td><td>» 19,11</td></tr> <tr><td>Livello 7</td><td>» 18,08</td></tr> <tr><td>Livello 6</td><td>» 17,04</td></tr> <tr><td>Livello 5</td><td>» 15,75</td></tr> <tr><td>Livello 4</td><td>» 14,87</td></tr> <tr><td>Livello 3</td><td>» 14,36</td></tr> <tr><td>Livello 2</td><td>» 13,58</td></tr> <tr><td>Livello 1</td><td>» 12,55</td></tr> </table> <p>2. Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.</p> <p>3. Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.</p> <p>4. Nel caso in cui l'operaio alla data di entrata in vigore del presente CCNL abbia in corso di maturazione quello che sarebbe stato il sesto o settimo aumento periodico di anzianità di cui all'art. 13 del previgente CCNL del 4 aprile 2008, lo stesso maturerà esclusivamente lo scatto in corso di maturazione. L'importo dello scatto sarà corrisposto al lavoratore dal periodo di paga successivo a quello di effettiva maturazione dello stesso.</p>	Livello 10	€ 21,69	Livello 9	» 20,66	Livello 8	» 19,11	Livello 7	» 18,08	Livello 6	» 17,04	Livello 5	» 15,75	Livello 4	» 14,87	Livello 3	» 14,36	Livello 2	» 13,58	Livello 1	» 12,55
Livello 10	€ 21,69																																								
Livello 9	» 20,66																																								
Livello 8	» 19,11																																								
Livello 7	» 18,08																																								
Livello 6	» 17,04																																								
Livello 5	» 15,75																																								
Livello 4	» 14,87																																								
Livello 3	» 14,36																																								
Livello 2	» 13,58																																								
Livello 1	» 12,55																																								
Livello 10	€ 21,69																																								
Livello 9	» 20,66																																								
Livello 8	» 19,11																																								
Livello 7	» 18,08																																								
Livello 6	» 17,04																																								
Livello 5	» 15,75																																								
Livello 4	» 14,87																																								
Livello 3	» 14,36																																								
Livello 2	» 13,58																																								
Livello 1	» 12,55																																								

<p style="text-align: center;">Art. 13</p> <p>AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ - Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' (Impiegati)</p> <p>1. A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di cinque sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari</p>
--	--

<p>Livello 10 € 21,69 Livello 9 » 20,66 Livello 8 » 19,11 Livello 7 » 18,08 Livello 6 » 17,04 Livello 5 » 15,75 Livello 4 » 14,87 Livello 3 » 14,36 Livello 2 » 13,58 Livello 1 » 12,55</p> <p>Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello. Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.</p> <p>I passaggi di categoria o gruppo avvenuti tra il 1° luglio 1964 e il 31 dicembre 1978 restano regolati dalle norme del precedente contratto 4 marzo 1977, salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto 9 febbraio 1979.</p> <p>I passaggi di categoria avvenuti tra il 1° luglio 1962 e il 30 giugno 1964 restano regolati dalle norme del precedente contratto del 26 agosto 1962 salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto 9 febbraio 1979 e quelli avvenuti anteriormente al 1° luglio 1962 restano regolati dalle norme del contratto 8 gennaio 1960.</p> <p>Per gli impiegati di età inferiore ai 21 anni, in servizio alla data del 30 giugno 1966, l'anzianità utile ai fini della maturazione al diritto al godimento degli aumenti periodici di anzianità decorre dal 1° luglio 1966.</p>	<p>livelli è fissato nelle seguenti misure.</p> <p>Livello 10 € 21,69 Livello 9 » 20,66 Livello 8 » 19,11 Livello 7 » 18,08 Livello 6 » 17,04 Livello 5 » 15,75 Livello 4 » 14,87 Livello 3 » 14,36 Livello 2 » 13,58 Livello 1 » 12,55</p> <p>2. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.</p> <p>3. Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.</p> <p>4. Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.</p> <p>5. Nel caso in cui l'impiegato alla data di entrata in vigore del presente CCNL abbia in corso di maturazione quello che sarebbe stato il sesto o settimo aumento periodico di anzianità di cui all'art. 13 del previgente CCNL del 4 aprile 2008, lo stesso maturerà esclusivamente lo scatto in corso di maturazione. L'importo dello scatto sarà corrisposto al lavoratore dal periodo di paga successivo a quello di effettiva maturazione dello stesso.</p> <p>I passaggi di categoria o gruppo avvenuti tra il 1° luglio 1964 e il 31 dicembre 1978 restano regolati dalle norme del precedente contratto 4 marzo 1977, salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto 9 febbraio 1979.</p> <p>I passaggi di categoria avvenuti tra il 1° luglio 1962 e il 30 giugno 1964 restano regolati dalle norme del precedente contratto del 26 agosto 1962 salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto 9 febbraio 1979 e quelli avvenuti anteriormente al 1° luglio 1962 restano regolati dalle norme del contratto 8 gennaio 1960.</p> <p>Per gli impiegati di età inferiore ai 21 anni, in servizio alla data del 30 giugno 1966, l'anzianità utile ai fini della maturazione al diritto al godimento degli aumenti periodici di anzianità decorre dal 1° luglio 1966.</p>
---	--

<p>Agli impiegati in servizio alla data del 31 dicembre 1978 la maggiorazione in cifra fissa di cui al presente articolo spetterà fino ad un massimo di 14 bienni di anzianità.</p>	<p>Agli impiegati in servizio alla data del 31 dicembre 1978 la maggiorazione in cifra fissa di cui al presente articolo spetterà fino ad un massimo di 14 bienni di anzianità.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Art. 18</p> <p>MALATTIA ED INFORTUNIO - In caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia, l'operaio che non sia in prova ha diritto alla conservazione del posto senza interruzione dell'anzianità sino alla raggiunta idoneità al lavoro. 1</p> <p>In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'operaio constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.</p>	<p style="text-align: center;">Art. .. MALATTIA E INFORTUNIO (Operai)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze e le prosecuzioni delle assenze per malattia dovranno essere tempestivamente comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro dal lavoratore interessato. 2. Lo stesso lavoratore dovrà, inoltre, giustificare l'assenza, entro due giorni dall'inizio della stessa, con la comunicazione all'azienda del numero di protocollo identificativo inviato dal medico in via telematica. La comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale. 3. Nelle ipotesi di impossibilità di trasmissione telematica il lavoratore dovrà recapitare o inviare con raccomandata a/r all'azienda entro il suddetto termine di 2 giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia. 4. Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 marzo 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti: <ul style="list-style-type: none"> - Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo; - nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica delle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali; - il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai punti 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; - sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia. <p>Resta inteso che la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione</p>
--	---

¹ Art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300; il datore di lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

<p>In caso di malattia l'azienda, salvo il recupero di quanto erogato dall'ente assistenziale o previdenziale, assicurerà all'operaio la corresponsione dal primo giorno e fino al 180° giorno di assenza del 100% della retribuzione ordinaria media giornaliera, comprensiva della maggiorazione per il lavoro domenicale prestato con riferimento alle medie individuali delle quattro settimane precedenti alla data di inizio della malattia, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché i ratei della gratifica natalizia ed ogni altro emolumento a carattere ricorrente, non frazionato e non corrisposto nel periodo di paga.</p> <p>Le modalità ed i criteri per la corresponsione del trattamento di malattia sono disciplinati dal regolamento di attuazione allegato al presente contratto (all. B) tenute presenti le modifiche legislative successivamente intervenute.</p>	<p>necessaria per la giustificazione dell'assenza.</p> <p>5. L'operaio non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto, senza interruzione dell'anzianità, per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 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. - corresponsione da parte dell'azienda dal primo giorno e per i primi sei mesi di assenza, di una integrazione di quanto l'operaio percepisce in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (con esclusione del lavoro straordinario, del lavoro domenicale e del lavoro festivo) - per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della retribuzione giornaliera come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi alla indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivo al primo semestre di ciascun anno, non coperti dall'intervento economico dell'INPS. <p>Le modalità ed i criteri per la corresponsione del trattamento di malattia sono disciplinati dal regolamento di attuazione allegato al presente contratto (all. B) tenute presenti le modifiche legislative successivamente intervenute.</p> <p>6. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le assenze dovute a ricovero ospedaliero; - le terapie salvavita; <p>7. Nel caso in cui nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia per un numero di eventi superiori a 3, i primi 3 giorni della quarta e delle successive assenze non saranno retribuiti.</p> <p>Sono escluse dall'applicazione della disciplina del presente punto le assenze di cui al precedente punto 6.</p> <p>8. Agli effetti del trattamento previsto nei punti precedenti è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro</p>
--	---

<p>In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'operaio constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso. L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore con il trattamento economico a questa corrispondente.</p> <p>In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata ma avrà diritto alla liquidazione limitatamente alla differenza tra il precedente e il nuovo minore trattamento economico.</p> <p>La malattia cadente nel periodo di preavviso ne sospende il decorso.</p> <p>Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano le disposizioni di legge.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro l'azienda, oltre all'intera retribuzione relativa alla giornata nella quale si è verificato l'evento, corrisponderà all'operaio, a decorrere dal giorno successivo all'infortunio e fino a cessazione dell'indennità di invalidità temporanea corrisposta dall'INAIL, una integrazione dell'indennità medesima fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (paga base, contingenza, aumenti periodici, maggiorazioni tecniche, e di turno, superminimi, premi giornalieri, esclusi i compensi per lavoro straordinario, domenicale e festivo). L'erogazione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. Analogo trattamento sarà erogato nel caso di malattia professionale.</p>	<p>purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'operaio stesso.</p> <p>9. Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta entro il termine del periodo di comporto, un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 6 mesi.</p> <p>10. Superato il periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 5 l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.</p> <p>11. L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a mansioni inferiori ove esistenti con il relativo trattamento economico e normativo della categoria inferiore corrispondente.</p> <p>In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata ma avrà diritto alla liquidazione limitatamente alla differenza tra il precedente e il nuovo minore trattamento economico.</p> <p>12. La malattia cadente nel periodo di preavviso ne sospende il decorso.</p> <p>13. Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano le disposizioni di legge.</p> <p>14. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda, oltre all'intera retribuzione relativa alla giornata nella quale si è verificato l'evento, corrisponderà all'operaio, a decorrere dal giorno successivo all'infortunio e fino a cessazione dell'indennità di invalidità temporanea corrisposta dall'INAIL, una integrazione dell'indennità medesima fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (paga base, contingenza, aumenti periodici, maggiorazioni tecniche, e di turno, superminimi, premi giornalieri, esclusi i compensi per lavoro straordinario, domenicale e festivo). L'erogazione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. Analogo trattamento sarà erogato nel caso di malattia professionale.</p>
--	---

<p>In caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia non determinati da colpa dell'impiegato che non sia in prova, questi ha diritto alla conservazione del posto sino alla raggiunta idoneità al lavoro² e alla corresponsione della retribuzione per sei mesi e della metà di essa per altri sei mesi.</p> <p>Il trattamento economico di cui sopra cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi un periodo di assenza dal lavoro pari a 12 mesi.</p> <p>Per gli impiegati chiamati alla prestazione lavorativa domenicale troverà applicazione, con decorrenza 1° giugno 1985, quanto disposto dall'art. 18 delle norme operai relativamente al computo della maggiorazione per lavoro domenicale ai fini della determinazione del trattamento economico di malattia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia. <p>Resta inteso che la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.</p> <p>5. In caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia non determinati da colpa dell'impiegato che non sia in prova, questi ha diritto al seguente trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per 12 mesi sino alla raggiunta idoneità al lavoro; 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. - corresponsione della normale retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento della prestazione, (con esclusione del lavoro straordinario, del lavoro domenicale e del lavoro festivo) per sei mesi e della metà di essa per altri sei mesi. <p>Il trattamento economico di cui al precedente punto 5 cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi un periodo di assenza dal lavoro pari a 12 mesi.</p> <p>Per gli impiegati chiamati alla prestazione lavorativa domenicale troverà applicazione, con decorrenza 1° giugno 1985, quanto disposto dall'art. 18 delle norme operai relativamente al computo della maggiorazione per lavoro domenicale ai fini della determinazione del trattamento economico di malattia.</p> <p>6. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le assenze dovute a ricovero ospedaliero; - le terapie salvavita; <p>7. Nel caso in cui nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia per un numero di eventi superiori a 3, i primi 3 giorni della quarta e delle successive assenze non saranno retribuiti.</p> <p>Sono escluse dall'applicazione della disciplina del</p>
--	---

² Art. 5, terzo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300; il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico.

<p>In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'impiegato constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'impiegato il trattamento di fine rapporto ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Qualora la prosecuzione della malattia non consenta all'impiegato di riprendere il servizio a causa di permanente inidoneità al lavoro, questi potrà risolvere il rapporto con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 21.</p> <p>Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane in sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di preavviso.</p> <p>Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.</p> <p>Quando l'impiegato sia in periodo di preavviso e cada ammalato, il preavviso rimane sospeso per la durata della malattia la quale tuttavia è sottoposta alle norme regolatrici che si applicano per l'impiegato che sia in normale servizio.</p> <p>Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.</p>	<p>presente punto le assenze di cui al precedente punto 6.</p> <p>8. Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta entro il termine del periodo di comporto, un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 6 mesi.</p> <p>9. Superato il periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 5 In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'impiegato constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'impiegato il trattamento di fine rapporto ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>10. Qualora la prosecuzione della malattia non consenta all'impiegato di riprendere il servizio a causa di permanente inidoneità al lavoro, questi potrà risolvere il rapporto con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 21.</p> <p>11. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane in sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di preavviso.</p> <p>12. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.</p> <p>13. Quando l'impiegato sia in periodo di preavviso e cada ammalato, il preavviso rimane sospeso per la durata della malattia la quale tuttavia è sottoposta alle norme regolatrici che si applicano per l'impiegato che sia in normale servizio.</p> <p>14. Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.</p>
---	--

DOCUMENTO DI APERTURA PLENARIA RINNOVO CCNL POLIGRAFICI

28 giugno 2016

La riunione di oggi segna la ripartenza delle trattative per il rinnovo del ccnl attività poligrafiche, ripartenza che giunge al termine di un lungo percorso di approfondimento e confronto fra le commissioni tecniche designate da Fieg-Asig e OO.SS..

La sigla dell'ultimo ccnl risale all'aprile del 2008, e il vigente contratto – ancora applicato in virtù del meccanismo di proroga tacita dell'art. 2 – è scaduto nel giugno del 2010 per la parte economica e nel dicembre 2011 per la parte normativa.

Sono passati quindi 6 anni, durante i quali lo scenario di crisi del settore, già presente nel 2008, si è aggravato in modo esponenziale, anche rispetto al quadro delineato dalle OO.SS nel loro documento di piattaforma contrattuale del dicembre 2011.

L'ultimo rapporto sull'industria italiana dei quotidiani redatto da Asig e dall'Osservatorio Tecnico Quotidiani "Carlo Lombardi", fornisce dati precisi e preoccupanti.

Nell'arco temporale 2007/2015 il fatturato complessivo del settore editoria quotidiana si è praticamente dimezzato, con un modello di business ancora basato sostanzialmente su diffusione cartacea e introiti pubblicitari – entrambi in costante calo – mentre il modello di diffusione digitale – pur in crescita – ancora non riesce a garantire un'adeguata redditività.

Uno scenario di questo tipo impone di ripensare al modello industriale di settore e alle sue regole.

In tale contesto, le Parti Sociali hanno il compito di ripensare alle regole del mercato del lavoro per renderle più adeguate al mondo in profonda trasformazione, perseguendo l'equilibrio tra tutele dei diritti dei lavoratori ed esigenza di recupero di competitività da parte delle aziende del settore.

Questo impegno deve riguardare naturalmente tutte le forme di lavoro coinvolte nel settore editoriale: il lavoro poligrafico, quello giornalistico e quello della dirigenza di settore.

Come noto, per quanto attiene al lavoro giornalistico, la Fieg è impegnata in una difficile trattativa che è partita dalla disdetta del vigente contratto collettivo e con una richiesta di profonda trasformazione di molti istituti contrattuali.

Per quanto attiene ai dirigenti, nel settembre dello scorso anno è stato siglato un rinnovo contrattuale che segna una forte discontinuità con il passato.

Non è facile ripensare alle norme collettive sul lavoro, in quanto la cosa richiede un forte senso di responsabilità e la capacità di guardare al futuro uscendo dalla tipica logica difensiva di mantenimento delle certezze del passato, ma questo è il ruolo che le Parti Sociali sono chiamate a svolgere se non vogliono rinunciare a quel ruolo di rappresentatività che è loro demandato.

L'esercizio concreto di tale rappresentatività, e la capacità di ripensare a un insieme di strumenti in grado di rispondere alla nuova complessità del mondo del lavoro, consentono alle Parti Sociali di riaffermare il proprio ruolo e confermare il contratto collettivo come strumento principale della regolazione di un sistema.

La Fieg, negli scorsi mesi, si è fortemente battuta per ribadire l'importanza del contratto collettivo e la necessità del suo rispetto da parte di tutte le aziende associate, ma è indispensabile che la richiesta di rispetto delle regole vada di pari passo con la necessità di rendere le stesse attuali e adeguate alle trasformazioni in atto.

Se le Parti Sociali fallissero nell'obiettivo di darsi regole più adeguate al mondo che cambia, perderebbero progressivamente anche forza e autorevolezza nella richiesta di rispetto delle regole stesse.

Per tale motivo, questo tavolo contrattuale non può e non deve fallire, ma deve riuscire a condividere un nuovo contratto collettivo in tempi brevi, nell'interesse delle aziende e dei lavoratori del settore.

Nel mercato del lavoro poligrafico oggi operano circa 3.800 lavoratori, a fronte dei circa 10.000 attivi alla data di stipula – nel 1959 – del primo ccnl a cui fu data valenza erga omnes con DPR del 1960, eppure le norme regolatrici del lavoro non sono sostanzialmente mutate nel corso degli anni, prevedendo ancora modalità e istituti legati a cicli produttivi completamente superati dalle nuove tecnologie.

Nel corso degli incontri di delegazioni tecniche, avuti con la controparte sindacale, la delegazione datoriale Fieg-Asig ha consegnato – ormai nel dicembre 2014 – un documento di piattaforma con la richiesta di modifiche di una serie di istituti contrattuali, improntato a principi di recupero di efficienza, economicità e flessibilità.

Tale documento è stato oggetto di confronto e approfondimento in sede tecnica, ed è da qui che noi oggi intendiamo ripartire, nella profonda convinzione che un contratto collettivo più adeguato ai tempi possa essere non solo più utile per gli operatori del settore, ma possa essere anche attrattivo per attività oggi svolte al di fuori del perimetro contrattuale.

È per tale motivo che il nuovo contratto collettivo dovrà essere pronto ad aprirsi alle nuove tecnologie e alle nuove professionalità, e in tal senso la piattaforma contiene una parte – ancora da sviluppare – legata al lavoro sulle attività multimediali, oltre che l'impegno a costituire un gruppo di lavoro che entro 18 mesi dal rinnovo contrattuale proceda alla riscrittura dell'art. 19 sulla classificazione del personale.

Una disamina delle materie oggetto di contrattazione non può non toccare anche il tema della previdenza complementare di settore, sia perché la stessa incide in misura sostanziale sul costo del lavoro – in termini non paragonabili a nessun altro settore produttivo – sia perché sul tema sono state diffuse notizie non rispondenti al vero.

Negli ultimi anni la Fieg, l'Asig e le altre parti istitutive del Fondo Casella hanno compiuto ogni sforzo per coniugare il mantenimento delle prestazioni in essere – pur ridotte per la quota con sistema di calcolo a ripartizione del tutto sganciato dall'apporto contributivo accumulato negli anni – con la garanzia di continuità delle prestazioni future, calcolate con il sistema contributivo.

Tale sforzo dovrà completarsi, a nostro avviso, con un ulteriore impegno sul presente tavolo di trattativa, ad approvare un protocollo sulle nuove assunzioni che contenga – fra le altre cose – quale elemento qualificante uno stabile abbattimento della quota di contribuzione a solidarietà per garantire un costo del lavoro che agevoli possibilità di ampliamento della base occupazionale del settore, anche invertendo una tendenza preoccupante di “fuga” dal perimetro della contrattazione collettiva.

Da ultimo, e proprio nell'ottica di una visione di futuro del settore, presso la Fieg lo scorso 8 giugno si è tenuto un incontro tra le Parti Sociali dei settori editoria, carta, grafica e cartotecnica.

Tale incontro ha recepito una richiesta formulata dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL, per avviare un confronto su un percorso finalizzato a un possibile “contratto di filiera” che coinvolga l’intero settore produttivo così allargato.

La Fieg, al pari delle altre associazioni datoriali, non ha espresso contrarietà a tale processo, ma ha sollecitato in prima battuta il rinnovo dei vari contratti collettivi scaduti nella filiera, operando da subito una convergenza fra gli istituti contrattuali disciplinati ancora in maniera troppo diversi dai tre ccnl di riferimento.

Roma, 28 giugno 2016

FIEG ASIG

Sintesi piattaforma datoriale rinnovo CCNL Attività poligrafiche

Parte Prima – Norme generali

- **Art. 3 Mercato del lavoro:**
 - lettera a):** eliminazione del contratto di inserimento a seguito dell'abrogazione dell'istituto da parte della legge Fornero n. 92/2012;
 - lettere b) e c):** recepimento della nuova disciplina introdotta dal DL Poletti n. 34/2014 relativa a contratto di somministrazione e contratto a termine (acausalità);
 - Previsione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante di durata triennale e con trattamento retributivo da calcolarsi in percentuali progressive sui minimi del livello di inquadramento dell'apprendista (da 60% a 80%).

- **Art. 5 Relazioni sindacali:**
 - Titolo I - Relazioni sindacali - lett. c):** recepimento dei contenuti dell'accordo interconfederale del 15.4.2009 che ha rinnovato il sistema degli assetti contrattuali, con particolare riferimento alla durata triennale del CCNL e della contrattazione aziendale; recepimento dei contenuti dell'accordo interconfederale del 28.6.2011 relativamente alla possibilità da parte della contrattazione aziendale di definire intese in deroga alle disposizioni del CCNL al fine di gestire situazioni di crisi.
 - **Titolo II – RSU:** recepimento dei contenuti del testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014 con particolare riferimento alla composizione della RSU interamente elettiva ed alla previsione della decadenza del componente eletto in caso di passaggio ad altra organizzazione sindacale. Ridefinizione della composizione numerica delle RSU (3 componenti per aziende da 16 a 100 dipendenti; 6 componenti per aziende da 101 a 250 dipendenti e 9 componenti per aziende oltre 251 dipendenti). Rivisitazione del numero dei permessi sulla base delle previsioni dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

- **Art. 7 Diritti sindacali:**
 - Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali:** rivisitazione del montante permessi per ciascuna organizzazione sindacale.

- **Art. 12 Lavoro a tempo parziale:** inserimento nel rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale o misto delle clausole elastiche previste dalla legge che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

- **Art. 15 Investimenti e innovazioni tecnologiche:**
 - lettera A) – Piani di ristrutturazione tecnologica:** nei casi in cui il sistema editoriale determini forme dirette di integrazione tra attività giornalistica e poligrafica previsione di una specifica informativa da dare alla RSU sulle ricadute organizzative per il personale poligrafico;

lettera C) – Utilizzo delle tecnologie: eliminazione delle duplicazioni di attività anche di tipo tecnologico derivanti dalle potenzialità del sistema editoriale; inserimento nell'articolo del contenuto dell'accordo sul taglio-foto del 29.9.2008.

- **Art.19 Classificazione:** impegno delle parti a costituire un gruppo di lavoro che entro 18 mesi dal rinnovo del CCNL proceda alla riscrittura dell'articolo.
- **Art. 21 Programmi di distribuzione:** superamento della previsione relativa alla informativa sindacale.
- **Art. 25 Disciplina del lavoro:** inserito un nuovo articolo che accorpa ed unifica l'attuale disciplina in materia di sanzioni disciplinari per operai ed impiegati e introduce nel CCNL le sanzioni del licenziamento con e senza preavviso.

Parti Seconda e Terza – Norme operai e impiegati

- **Art. 4 Orario di lavoro:**
 - Flessibilità dell'orario giornaliero:** introdotta la possibilità per le aziende di programmare mensilmente, previa informativa alla RSU, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro secondo le proprie esigenze produttive, superando l'attuale vincolo delle 6 ore giornaliere e fermo restando il rispetto dell'orario settimanale di 36 h ;
 - Multiperiodalità:** la nuova disposizione consente di realizzare le 36 ore settimanali come media nell'arco di periodi plurisettimanali attraverso settimane lavorative con prestazioni superiori alle 36 ore compensate con settimane con prestazioni di durata inferiore;
- **Regime delle maggiorazioni orarie:** superamento dell'attuale meccanismo della coloritura dei turni e previsione di due sole maggiorazioni, del 9% per la fascia pomeridiana 18.00-23.00 e del 25% per la fascia notturna 23.00-6.00; corrisposte soltanto per le ore di lavoro prestate in ciascuna fascia; agli impiegati amministrativi non compete la maggiorazione oraria del 9% prevista per l'attività lavorativa prestata nella fascia 18.00-23.00.
 - Lavoro domenicale:** eliminazione dell'attuale meccanismo dell'incidenza del lavoro domenicale su tutti gli altri istituti contrattuali (cd. 52esimi); per il regime lavorativo su 6+1 esplicitata la possibilità di chiamare gli operai/impiegati a lavorare nella giornata di domenica e spostare il riposo ad altra giornata della settimana successiva; per tutti i regimi di orario inserita la previsione di legge che consente di differire la giornata di riposo rispettando la media di 1 riposo ogni 6 gg lavorativi nell'arco di 14 giorni .
- **Art. 5 Orario di chiusura delle tipografie:** superamento delle attuali previsioni in materia.

- **Art. 6 Lavoro straordinario:** introduzione di nuove percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (40% straordinario feriale, 80% straordinario festivo); previsione di uno stacco temporale di 1 ora al fine del conteggio dello straordinario non collegato per il quale è prevista sempre la maggiorazione dell'80%; eliminazione dello straordinario dalla base di computo del TFR.
Banca ore: possibilità per le aziende di istituire una banca ore in cui confluiscono max 18 ore di lavoro straordinario per ciascun mese; per tali ore è previsto il pagamento del 50% della maggiorazione prevista e il loro recupero entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione; le ore accantonate per le quali non è stato possibile il recupero saranno retribuite come ore straordinarie con assorbimento dell'importo già corrisposto.
- **Art. 7 Lavoro festivo:** eliminazione dell'attuale regime retributivo e riconoscimento della sola giornata di riposo compensativo in caso di attività prestata nelle ex festività del 19 marzo e 29 giugno;
- **Art. 10 Ferie:** possibilità per le aziende di programmare il periodo di fruizione delle ferie nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre); fruizione di almeno due settimane di ferie continuative nel periodo estivo (maggio – ottobre) con la possibilità per le aziende, nel caso le esigenze produttive lo consentano, di disporre ferie collettive per singoli reparti o per l'intero stabilimento aggiungendo una terza settimana di ferie.
- **Artt. 13 Giornate di riposo:** riduzione delle giornate di riposo dalle attuali 13 fino a 8; anche per le giornate di riposo, così come per le ferie si prevede che la fruizione può essere programmata dall'azienda nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre; è possibile, inoltre, disporre la fruizione collettiva di una o più giornate di riposo.
- **Art. 14 Gratifica natalizia:** calcolo della gratifica nella misura di 26/26.
- **Art. 16 Aumenti periodici di anzianità:** riduzione del numero degli scatti di anzianità da 7 a 4.
- **Artt. 18 Malattia e infortunio:** recepite le novità normative in tema di comunicazione telematica della malattia; introduzione del periodo di conservazione del posto pari a 12 mesi che, nel caso di più assenze, si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi; il trattamento economico previsto per la malattia è pari al 100% della normale retribuzione giornaliera (con esclusione dello straordinario, del domenicale e del lavoro festivo) per i primi 6 mesi ed al 50% per i successivi 6 mesi ; previsto e un meccanismo di penalizzazione economica della eccessiva morbilità che prevede nel corso di ciascun anno il mancato pagamento dei primi 3 giorni (cd carenza) a partire dal quarto evento morboso verificatosi;

Parte - Utilizzo personale poligrafico per le attività multimediali

Previsione di una disciplina sperimentale e non vincolante per le aziende che laddove ne ravvisino l'opportunità potranno attivare nuovi modelli organizzativi finalizzati allo sviluppo delle piattaforme multimediali impiegando le prestazioni professionali del personale poligrafico a supporto della redazione.

In sede aziendale potranno essere definite le specifiche attività legate alla multimedialità che il personale poligrafico coinvolto dovrà svolgere, sia integrando quelle previste nelle declaratorie delle figure professionali esistenti, sia attraverso la individuazione di specifiche nuove figure professionali poligrafiche dedicate alle attività multimediali, definendone anche l'inquadramento contrattuale nonché il relativo trattamento normativo ed economico di riferimento.

Protocollo nuove assunzioni

Al fine di incentivare nuove assunzioni con contratto poligrafico si prevede l'inserimento nel CCNL di un protocollo contenente specifiche previsioni relative al trattamento economico e normativo per i neo assunti nonché, con riferimento alla previdenza complementare, la riduzione della contribuzione di solidarietà del Fondo Casella a carico azienda per tutta la durata del rapporto di lavoro.