

Premessa

Nel corso degli ultimi anni, il settore ha registrato importanti mutamenti tecnologici che hanno profondamente mutato il contenuto e le modalità di svolgimento del lavoro poligrafico, in uno scenario di calo della produzione e di mutate condizioni di mercato.

Le Parti firmatarie del presente accordo hanno convenuto che il futuro della professione poligrafica si deve basare da un lato sulla capacità di cogliere le opportunità che derivano dalle innovazioni tecnologiche e dall'altro puntando a fare sinergia con mondi produttivi che, se pure affini, non hanno mai messo a fattore comune le proprie risorse e la propria rilevanza nell'economia del Paese.

Per tale motivo, le Parti convengono che, dopo la definitiva sottoscrizione dell'odierna ipotesi di accordo, si debba dare corso al percorso di creazione di un unico contenitore contrattuale che riguardi il settore editoria e carta, come già auspicato nell'incontro tenuto in sede Fieg l'8 giugno 2016 fra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali SLC-CIGL, Fistel-CISL e UILCOM-UIL, e i presidenti Fieg, Assografici, Aie, Anes e Assocarta.

Al fine di favorire tale processo, e in deroga a quanto previsto alla lett. C dell'articolo "relazioni sindacali" del presente accordo di rinnovazione contrattuale, le Parti convengono che la scadenza del presente accordo è fissata al 31 dicembre 2019, per favorire il progressivo allineamento temporale dei contratti della filiera.

Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore il 1° aprile 2018 e scadrà il 31 dicembre 2019.

Indennità integrativa temporanea

In relazione alla durata ridotta di vigenza del presente rinnovo contrattuale rispetto alle tempistiche ordinarie previste alla lett. C dell'articolo "relazioni sindacali" del presente accordo, finalizzata al progressivo allineamento dei contratti della filiera, le Parti convengono di introdurre una Indennità integrativa temporanea con scadenza al 31 dicembre 2019.

La presente indennità integrativa temporanea, salvo diverso accordo fra le Parti, non sarà prorogata neanche in caso di proroga tacita del presente Contratto ai sensi dell'art. 2 del CCNL.

L'indennità integrativa temporanea sarà corrisposta per le sole mensilità di novembre e dicembre 2019 nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Parametri	
Livello 10	300	32,89
Livello 9	272	29,82
Livello 8	248	27,19
Livello 7	228	25,00
Livello 6	208	22,81
Livello 5	185	20,29
Livello 4	164	17,98
Livello 3	145	15,90
Livello 2	128	14,04
Livello 1	100	10,96

238	26,10
-----	-------

Tale indennità, limitatamente al periodo di erogazione, costituisce base di calcolo per la tredicesima mensilità e per le maggiorazioni orarie legate ai turni di lavoro, al lavoro festivo e alle flessibilità contrattuali (flessibilità programmata e banca ore), mentre non costituisce base di calcolo per le maggiorazioni relative al lavoro straordinario.

La stessa indennità non produrrà effetti su eventuali trattamenti economici aziendali integrativi rispetto a quelli previsti dal presente CCNL.

Alla luce dell'evoluzione del processo di allineamento dei contratti collettivi di filiera che si registrerà nell'arco di vigenza del presente contratto, e in esito alle verifiche delle Parti istitutive del Fondo di previdenza complementare di settore "Fiorenzo Casella" indicate nell'accordo del, le Parti convengono che, la presente indennità integrativa temporanea potrà divenire parte integrante dei minimi contrattuali a far data dal 1 gennaio 2020, esclusivamente sulla base di uno specifico accordo fra le stesse Parti.

Assistenza sanitaria integrativa

Le aziende provvederanno ad assicurare tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL alla forma di assistenza sanitaria integrativa che sarà individuata e che opererà dall'entrata in vigore del CCNL.

Il contributo complessivo per ciascun lavoratore sarà pari a 120 € annui e sarà interamente a carico delle aziende.

In caso di esistenza di pregressa forma di assistenza sanitaria integrativa stipulata a livello aziendale, la stessa proseguirà sino a sua scadenza per poi confluire in quella di settore, nei tempi utili per garantire continuità di prestazione.

In tal caso, nelle more della confluenza nella assistenza sanitaria di settore, l'importo di cui al secondo comma potrà essere finalizzato a forme integrative di assistenza sanitaria o ad altre forme di welfare aziendale.

Quarta

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Misure compensative

In relazione alle modifiche introdotte dal presente CCNL in materia di turni di lavoro e lavoro domenicale, anche finalizzate alla progressiva armonizzazione di tali normative nell'ambito dei contratti della filiera, le parti convengono sui seguenti meccanismi di compensazione relativi al personale in forza nelle aziende alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Modalità compensazione turni di lavoro

Fermo restando l'applicazione del nuovo regime delle maggiorazioni orarie introdotto dal presente CCNL, ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore dello stesso, i cui turni di lavoro, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2017, sulla base delle precedenti previsioni contrattuali hanno determinato in modo strutturale il riconoscimento delle maggiorazioni per i turni promiscui (9%), notturni (18,70%) e supernotturni (25%), a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sarà riconosciuto per ogni giornata di effettiva prestazione nella fascia oraria (14.00 – 4.59) un'indennità giornaliera in cifra fissa (EDR Compensazione Turni), non avente riflesso su alcun istituto contrattuale, i cui importi sono riportati nella seguente tabella.

	Fascia oraria	Liv. 10	Liv. 9	Liv. 8	Liv. 7	Liv. 6	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
1	(14.00-14.59) – (20.00-20.59)	7,00€	6,50€	6,00€	5,50€	5,50€	5,00€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€
2	(15.00-15.59) – (21.00-21.59)	5,50€	5,00€	5,00€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	2,50€
3	(16.00-16.59) – (22.00-22.59)	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€	2,50€	2,00€
4	(17.00-17.59) – (23.00-23.59)	3,00€	2,50€	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€	2,00€	1,50€	1,50€	1,50€
5	(18.00-18.59) – (0.00-0.59)	8,00€	7,50€	7,00€	6,50€	6,00€	5,50€	5,00€	4,50€	4,50€	4,00€
6	(19.00-19.59) – (1.00-1.59)	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€
7	(20.00-20.59) – (2.00-2.59)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
8	(21.00) – (3.00)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
9	(21.01-21.59) – (3.01-3.59)	5,00€	4,50€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€
10	(22.00-22.59) – (4.00-4.59)	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€	2,00€	1,50€	1,50€	1,50€	1,50€	1,00€

Per i lavoratori delle città di Roma e Napoli, stante la diversa regolamentazione delle fasce orarie del lavoro promiscuo e notturno previste dal previgente CCNL, gli importi di cui sopra potranno essere rimodulati a livello aziendale per tener conto di tali peculiarità.

Modalità compensazione incidenza domenicale

Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL che hanno lavorato in modo strutturale nelle giornate di domenica nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2017 ed hanno beneficiato del trattamento economico a titolo di incidenza domenicale previsto dalla previgente disciplina contrattuale, a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sarà riconosciuta la seguente misura compensativa a fronte del superamento dell'istituto dell'incidenza domenicale.

Per ciascuna domenica lavorata ogni lavoratore poligrafico riceverà un importo in cifra fissa nelle seguenti misure:

Livello 10-9: 14€;

Livello 8-7: 12€;

Livello 6-5: 10€;

Livello 4-3: 8€;

Livello 2-1: 6€

Tale importo andrà ad aggiungersi alla indennità per ogni domenica lavorata attualmente prevista in cifra fissa e negli importi di cui all'art. 4 Paragrafo "Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani" parte operai e impiegati e sarà soggetto alla medesima regolamentazione contrattuale.

Parte normativa

A) Doc.to finale a seguito della riunione plenaria con OO.SS. del 24-25 gennaio 2018

Art. ..

CONTRATTO A TERMINE - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Articolo siglato in data 14.12.2017

Art. ..

RELAZIONI SINDACALI

Articolo siglato in data 14.12.2017

Art. ..

DIRITTI SINDACALI

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. 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.

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.

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.

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.

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 150 ore annue a detto titolo, per ciascuna delle organizzazioni sindacali.

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.

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 che comportino la riduzione dei livelli di organico necessari a garantire il corretto funzionamento degli impianti.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda alla quale il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette.

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.

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.

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.

Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Art. ...

INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Articolo siglato in data 14.12.2017

Handwritten signatures in blue ink on the right margin.

Art. ...

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Articolo siglato in data 14.12.2017

Handwritten signatures in blue ink on the right margin.

Art.

PROGRAMMI DI DISTRIBUZIONE

Articolo abrogato

Handwritten signatures in blue ink on the right margin.

Art. ...

DISCIPLINA DEL LAVORO

Handwritten signatures in blue ink on the bottom left margin.

Handwritten signatures in blue ink on the bottom center margin.

Handwritten signatures in blue ink on the bottom right margin.

Articolo siglato in data 14.12.2017

Art. ..
ORARIO DI LAVORO (Operai)

Articolo siglato in data 14.12.2017 (FINO A PARAGRAFO SU ORGANICI LORDI)

Parte rimanente da documento del 14.06.2017

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 pomeridiano potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (35-41 ore con cadenza su periodi ultrasettimanali).

Alla paga della settimana ora dovrà essere aggiunto un 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.

Regime delle maggiorazioni orarie

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.
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 prestate in ciascuna fascia oraria.
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.
6. Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.
7. Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti da calcolarsi agli effetti contrattuali previsti (trattamento di fine rapporto e dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva di preavviso) si applicano su salario maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.

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.

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.

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.

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 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.

Il lavoro domenicale per edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.

Agli operai è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:

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

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.

Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.

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.

Art. ..

ORARIO DI LAVORO (Impiegati)

ORARIO DI LAVORO - Impiegati amministrativi L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito in sei ore giornaliere.

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.

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.

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. 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.

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.

Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi "Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro" e "Banca ore" potranno essere attuati, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali, regimi diversi di orario settimanale - fermo restando le situazioni in atto e il mantenimento della uniformità dell'orario di lavoro giornaliero - 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 settimanali quantitativi di orario previsti dal presente contratto. Tali diversi regimi di orario saranno attuati previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro

Omissis (vale quanto siglato per la parte operai nel documento del 14.12.2017)

Banca ore

Omissis (vale quanto siglato per la parte operai nel documento del 14.12.2017)

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.

L'interruzione per la refezione durante l'orario di lavoro non potrà superare le tre ore.

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.

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.

Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.

Impiegati tecnici - Valgono per gli impiegati tecnici e per gli impiegati amministrativi la cui prestazione ordinaria inizi prima delle ore 6.00 o termini oltre le ore 19.00 le norme degli artt. 4 e 22 della Parte seconda Norme operai.

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.

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.

Il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.

Agli impiegati è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:

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

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.

Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.

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.

Art. ..

LAVORO STRAORDINARIO (Operai)

1. È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero di lavoro programmato di cui all'art....
2. 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 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:
 - 40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale;
 - 80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo.
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 per ultimare l'edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi.
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.
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.

Art. ..

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO – (Impiegati)

1. È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero di lavoro programmato di cui all'art.

2. 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 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 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.
5. Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.
6. È lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 8.
7. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni:
 - 40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale;
 - 80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo.
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 dell'80%.
Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato con un minimo di tre ore.
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.
10. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro.

**Art. ..
FESTIVITA' LAVORO FESTIVO (Operai)**

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;
- c) le seguenti nove festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - Lunedì di Pasqua;
 - 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.
2. Nelle festività di cui ai punti *b)* e *c)* il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:
- 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.
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 sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.
4. Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti *b)* e *c)* 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%.
La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 5 (lavoro straordinario)
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;

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL 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.

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.
(Deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986 Allegato N).

Genh

R-

Al

J

M. R. M.

R. M.

15

f

A

R

Am

C

PS2

R

Art. ..
FESTIVITA' LAVORO FESTIVO (Impiegati)

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;
- c) le seguenti nove festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - Lunedì di Pasqua;
 - 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.

2. L'impiegato che nelle festività di cui ai punti b) e c) non presta la sua opera ha diritto:

- 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.

3. L'impiegato che nelle festività predette presta la sua opera ha diritto, in aggiunta alla retribuzione mensile:

- 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%.

4. Agli impiegati ai quali la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo 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.

5. Non è dovuto compenso alcuno nel caso che la festività coincida con il riposo compensativo.

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.

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;

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL viene soppresso il regime retributivo previsto dal precedente CCNL del 4 aprile 2008 per le ex festività di S. Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.

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.

(Deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986 Allegato N).

Art. ..
FERIE (Operai)

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 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 12 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 sarà continuativa per almeno tre settimane nel periodo maggio – ottobre, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali. Nel caso in cui le esigenze produttive lo consentano, le aziende potranno disporre di ferie collettive per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive nel rispetto di quanto sopra specificato.
5. In caso di necessità produttive, previo esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 5 giorni dalla sua attivazione, il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.
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 posto 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.
10. Le festività previste ai punti b) e c) del precedente articolo 7 cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.
11. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.
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.
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.

Art. ..
FERIE (Impiegati)

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 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 12 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 sarà continuativa per almeno tre settimane nel periodo maggio – ottobre, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali. Nel caso in cui le esigenze produttive lo consentano, le aziende potranno disporre di ferie collettive per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive nel rispetto di quanto sopra specificato.
5. In caso di necessità produttive, previo esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 5 giorni dalla sua attivazione, il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.
6. Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato 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. 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.
10. Le festività previste nei punti b) e c) dell'articolo 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.
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.
12. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.
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.

Art...
GIORNI DI RIPOSO (Operai)

1. All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 giorni di riposo retribuiti.
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.

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).
4. Il calendario delle giornate di riposo da fruirsi nel periodo gennaio – aprile e novembre – dicembre, sarà predisposto a seguito di esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 30 giorni dall'avvio, tenuto conto delle esigenze aziendali.
Le aziende, anche al di fuori dei periodi sopra individuati, potranno comunque assegnare secondo le proprie esigenze organizzative una giornata di riposo e disporre, previo esame congiunto con le RSU, la fruizione collettiva di ulteriori giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/uffici/unità produttive.
5. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.
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.
7. Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.

Art. ...
GIORNI DI RIPOSO (Impiegati)

1. 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.
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 calendario delle giornate di riposo da fruirsi nel periodo gennaio – aprile e novembre – dicembre, sarà predisposto a seguito di esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 30 giorni dall'avvio, tenuto conto delle esigenze aziendali.
Le aziende, anche al di fuori dei periodi sopra individuati, potranno comunque assegnare secondo le proprie esigenze organizzative una giornata di riposo e disporre, previo esame congiunto con le RSU, la fruizione collettiva di ulteriori giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/uffici/unità produttive.
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 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.
8. Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.

**Art. ..
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (Operai)**

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 bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

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

2. Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
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.
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.

**Art. ..
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' (Impiegati)**

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 bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

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

2. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
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.
4. Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.
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.

Art. ..

MALATTIA E INFORTUNIO (Operai)

Articolo siglato in data 14.12.2017

Art. ..

MALATTIA E INFORTUNIO (Impiegati)

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 della 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:
 - 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.

Resta inteso che la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

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:
 - conservazione del posto per 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 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.
6. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:
 - le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital;
 - le terapie salvavita;
 - i periodi di assenza continuativa superiori a un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.
7. I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto e del trattamento economico. Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comporto. Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie. La modalità di computo di cui al presente punto trova applicazione per le assenze relative al periodo successivo alla entrata in vigore del presente CCNL.
8. 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.
9. Superato il periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 5 l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'impiegato il trattamento di fine rapporto ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.
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.
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.
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.
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.
14. Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.

Norma transitoria

Con riferimento alla disciplina della malattia sia essa relativa alla conservazione del posto sia al riconoscimento della integrazione economica, si terrà conto delle assenze per malattia verificatesi a partire dalla entrata in vigore del presente CCNL.

PARTE ... DEL CCNL

PROTOCOLLO RELATIVO ALL'OPERATORE MULTIMEDIALE

Articolo siglato in data 14.12.2017

Nuovo regime dell'orario di lavoro settimanale per i lavoratori che operano in orario diurno

1. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00, il cui orario di lavoro settimanale è attualmente fissato in 35 ore, a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL l'orario di lavoro sarà incrementato a 36 ore settimanali.
La nuova distribuzione giornaliera dell'orario settimanale conseguente al suddetto incremento orario sarà programmata dalle aziende in funzione delle proprie esigenze tecniche, produttive e organizzative e attivata previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.
2. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00 e che attualmente godono delle 7 giornate aggiuntive di riposo retribuito secondo quanto previsto dagli artt. 4) parte operai e 4) parte impiegati del previgente CCNL, il suddetto incremento dell'orario settimanale viene realizzato attraverso la soppressione di tali giornate che, pertanto, a decorrere dalla entrata in vigore del presente CCNL cessano di essere riconosciute.
3. La disciplina di cui ai precedenti punti non trova applicazione nei confronti dei lavoratori la cui prestazione lavorativa è alternata su due o più turni giornalieri di cui almeno uno interessi in modo non occasionale la fascia oraria pomeridiana 19-23 o notturna 23-6.

G. M.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PROTOCOLLO NUOVE ASSUNZIONI DI LAVORATORI POLIGRAFICI

A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL e fino alla scadenza dello stesso, alle assunzioni a tempo determinato o indeterminato e/o alle trasformazioni di preesistenti rapporti di lavoro - che non siano stati regolamentati dal CCNL Poligrafico negli ultimi 2 anni con contratti a tempo indeterminato - sarà applicata la seguente disciplina:

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. Ai lavoratori saranno riconosciute 120 ore annue di ROL che assorbono tutte le giornate di riposo previste agli artt. 13 (Norme operai) e 11 (Norme impiegati) del CCNL. L'orario di lavoro effettivo è pari a 37 ore e 30 minuti settimanali.

Le suddette ore di ROL sono assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente disposti a livello aziendale.

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario e l'impatto sui regimi di turnazione in atto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Per i soli lavoratori che, in modo strutturale, svolgono la prestazione lavorativa interamente nella fascia oraria notturna 22-06 rimane confermato l'orario di lavoro settimanale previsto ai sensi dell'art. 4 del CCNL.

Gratifica natalizia

La gratifica natalizia è stabilita nella misura di 26/26 per i primi 5 anni di anzianità di servizio.

Trattamenti integrativi aziendali

Per quanto riguarda le nuove assunzioni di personale poligrafico, o le trasformazioni di rapporti di lavoro di personale proveniente da altra azienda, troverà applicazione per un periodo di 3 anni a partire dalla data di assunzione o trasformazione, esclusivamente il trattamento economico e normativo previsto dal presente accordo e dal CCNL, con esclusione di ogni altro trattamento economico integrativo aziendale ad eccezione degli eventuali emolumenti aziendali legati alla produttività.

Per quanto attiene alle trasformazioni di preesistenti rapporti di lavoro di personale impiegato all'interno della stessa azienda, si procederà ad armonizzare eventuali preesistenti trattamenti economici accessori, laddove compatibili con il contratto poligrafico.

Informativa alla RSU

A livello aziendale sarà fornita una informativa periodica alla RSU aziendale in merito all'andamento delle assunzioni/trasformazioni.

Per tutto quanto non regolato dal presente accordo le parti confermano l'applicazione del trattamento economico e normativo previsto dal vigente CCNL delle attività poligrafiche.

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)

Previdenza complementare

Per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato e/o le trasformazioni di preesistenti rapporti di lavoro che non siano stati regolamentati dal CCNL Poligrafico negli ultimi 2 anni, che verranno effettuate a partire dall'entrata in vigore del presente CCNL e fino alla scadenza dello stesso, la misura del contributo per il trattamento di pensionamento integrativo dovuto al Fondo nazionale di previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani "Fondo Casella" è fissato nella misura complessiva del 4,20 % della retribuzione assunta a base di calcolo per la contribuzione Inps.

Il contributo è ripartito nella seguente misura:

- A carico azienda 1,20 % per capitalizzazione e 2 % per solidarietà;
- A carico lavoratore 1 % per capitalizzazione.

Tale regime contributivo trova applicazione per la durata di anni 10 e sarà soggetto a verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio delle condizioni indicate nel documento attuariale allegato.

La disciplina prevista nel presente protocollo sarà applicata ai lavoratori poligrafici licenziati in caso di riassunzione degli stessi da parte di diversa azienda, anche in mancanza del rispetto del requisito temporale relativo al biennio di non applicazione del CCNL Poligrafico, a condizione che l'azienda che assume abbia assetti proprietari diversi da quella che ha licenziato.

Le parti confermano gli effetti prodotti dall'accordo sindacale del 10 maggio 2017 nei confronti delle assunzioni/trasformazioni effettuate sino alla data odierna.

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL deve intendersi decaduta la parte VI del previgente CCNL del 4 aprile 2008, fatta salva l'applicazione della stessa ai rapporti di lavoro attualmente in corso fino a naturale scadenza degli stessi.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

B) Documento siglato in data 14 dicembre 2017

Art. ..

CONTRATTO A TERMINE - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato: il contratto per la somministrazione di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive integrazioni e modificazioni.

Ogni dodici mesi l'azienda utilizzatrice comunica 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.

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, fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera c).

B) Contratto a termine: 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 **18** mesi.

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 RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il numero dei rapporti a termine convertiti in rapporti a tempo indeterminato.

Non concorrono ai fini del raggiungimento del limite previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ssmm, i contratti a termine, le relative proroghe e rinnovi stipulati per ragioni sostitutive.

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.

Fatto salvo quanto disposto dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e quanto previsto alla successiva lettera c), 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 31 dicembre dell'anno precedente, 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; Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo sono stabiliti in 10 e 20 giorni rispettivamente per i contratti con durata iniziale fino a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi.

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 NASPI.

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.

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.

Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a termine stipulati ai fini di un corretto computo degli organici.

C) I lavoratori assunti con i contratti di cui alle precedenti lettere A) e B) non potranno contemporaneamente superare il 35% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella espressamente stabilita nel presente articolo per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati) fino alla misura massima del 35%, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto. In ogni caso la suddetta percentuale massima del 35% non potrà essere superata nelle singole aree omogenee così come delineate nelle specifiche realtà aziendali.

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.

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.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità al D.lgs 15 giugno 2015 n. 81, non può essere superiore a 3 anni.

Per l'assunzione in prova e per la regolamentazione del periodo di prova si applicano le norme contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1 parte terza.

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:

- 1° anno: 70%;
- 2° anno: 80%;
- 3° anno: 90%.

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.

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.

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.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate non può superare il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

L'azienda potrà assumere nuovi lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante a patto che nei 36 mesi precedenti siano stati stabilizzati almeno il 20% degli apprendisti assunti. Le aziende forniranno alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti di apprendistato stipulati ai fini di un corretto computo degli organici.

Art. ..

RELAZIONI SINDACALI

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.

In tal senso il presente CCNL:

- 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.

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.

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.

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.

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

A) SISTEMA INFORMATIVO

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.

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:

- 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.

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 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 su tutte le piattaforme esistenti anche tramite iniziative congiunte.

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:

- 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.

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.

B) SISTEMA CONSULTIVO

LIVELLO NAZIONALE

Osservatorio

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.

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).

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.

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.

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.

Nell'ambito dell'Osservatorio potranno essere costituite specifiche commissioni su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti.

LIVELLO AZIENDALE

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 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.

C) SISTEMA DI CONTRATTAZIONE

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.

Il sistema di contrattazione si articola:

- 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.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

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.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dal ricevimento delle stesse.

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.

Secondo livello di contrattazione

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate 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.

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.

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.

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 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.

Tali erogazioni economiche potranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello di tipo normativo potrà altresì riguardare le seguenti materie, nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL:

- 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);

- 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).

- Piani di ristrutturazione tecnologica

In relazione a quanto previsto dal paragrafo "Piani di ristrutturazione tecnologica" del presente articolo.

- Flessibilità dell'orario di lavoro

In relazione a quanto previsto dal punto 6 del paragrafo "Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro" e dal punto 8 del paragrafo "Banca ore" dell'art. 4 delle norme operai ed impiegati.

- 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.

- Nuove professionalità

Nuove professionalità non previste dalla disciplina collettiva e derivanti da nuove configurazioni organizzative costituiranno oggetto di contrattazione in sede aziendale.

- 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 frequenteranno i corsi di cui al presente articolo di norma durante l'orario di lavoro.

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.

Le parti convengono che la contrattazione collettiva aziendale possa definire in via sperimentale e temporanea, intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente CCNL anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa sulle seguenti materie: prestazione lavorativa, orari di lavoro, organizzazione del lavoro. L'informativa sull'avvio del negoziato e l'eventuale accordo raggiunto dovranno essere comunicati alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto. Ciò in relazione a quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza. Le relative intese dovranno essere rispettose della certificazione degli iscritti e degli elementi di validazione previsti dal Testo Unico sulla rappresentanza.

TITOLO II – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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.

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.

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.

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.

La comunicazione all'azienda e alla FIEG dei rappresentanti sindacali componenti le RSU sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali.

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.

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:

- 3 componenti: aziende da 16 a 80 dipendenti;
- 6 componenti: aziende da 81 a 200 dipendenti;
- 9 componenti: aziende oltre 200 dipendenti.

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.

Le condizioni di miglior favore eventualmente 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.

Le RSU costituite precedentemente all'entrata in vigore del presente CCNL provvederanno, alla scadenza del mandato, a conformarsi alle entità numeriche previste dal settimo comma.

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.

Tali permessi retribuiti dovranno essere richiesti per iscritto al datore di lavoro di regola 24 ore prima e la loro fruizione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale che comportino la riduzione dei livelli di organico necessari a garantire il corretto funzionamento degli impianti. Vengono fatti salvi fino a naturale scadenza eventuali accordi aziendali di miglior favore che riconoscono alla RSU un numero di permessi superiori a quanto definito dal CCNL.

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.

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.

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.

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.

Art. ..

Classificazione professionale

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.

Art. ..

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:

- 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.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la direzione e le rappresentanze aziendali.

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.

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:

- 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;
- 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;
- l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente che:

- a) sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo alla sospensione nei 6 mesi precedenti oppure sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni nei 24 mesi precedenti;
- 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;
- c) abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente che:

- 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;
 - 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;
 - c) abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
 - d) abbia commesso furto;
 - e) abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
 - f) abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
 - g) presti la propria opera in aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato.
- Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il TFR.

Per i lavoratori assunti dopo il 7.3.2015 in caso di infrazioni disciplinari, troveranno applicazione le sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL con prevalenza su ogni altra misura consentita dalla legge.

Art. .. Orario di lavoro (Operai)

ORARIO DI LAVORO - L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito in sei ore giornaliere.

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.

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.

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.

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.

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.

Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi "Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro" e "Banca ore" 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 settimanali quantitativi di orario previsti dal presente contratto. Tali diversi regimi di orario saranno attuati previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

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.

Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.

Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro

1. Per fare fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi continuativi di durata non superiore a 6 mesi.
2. Tali regimi di orario potranno essere attuati, per l'intera azienda o per singoli reparti/unità produttive previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornirsi con un preavviso minimo di 15 giorni. Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione le strutture sindacali aziendali potranno richiedere l'espletamento di un esame congiunto da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

Al termine dell'esame congiunto la RSU potrà richiedere l'attivazione di una ulteriore fase di confronto sindacale con la partecipazione delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL che dovrà concludersi entro i successivi 7 giorni. L'azienda potrà farsi assistere dalla propria rappresentanza datoriale.

Decorsi tali termini la flessibilità diviene operativa.

Nel caso in cui non fosse raggiunta una intesa tra le parti un nuovo periodo di flessibilità in mancanza di accordo non potrà essere attuato prima che sia trascorso un intervallo pari al periodo precedentemente attivato. In ogni caso in mancanza di accordo la flessibilità non potrà superare complessivamente i 6 mesi nell'anno, frazionabili al massimo in tre periodi.

3. In ciascun periodo, i regimi di orario flessibili potranno prevedere settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario di lavoro settimanale contrattuale, fino al limite massimo di 44 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori. Le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore.
I suddetti regimi di orario flessibile non potranno essere applicati nelle giornate di riposo.
4. Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale, programmate secondo quanto previsto ai precedenti punti, potranno essere realizzate anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo nonché attraverso riduzioni orarie.
5. Durante i periodi di flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste ai sensi del presente CCNL, anche nei casi di riduzione dell'orario ordinario.
Per le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale contrattuale sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 10 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.
6. A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potranno essere definiti periodi più lunghi rispetto a quello previsto al 1° comma per la realizzazione della flessibilità programmata. Azienda e RSU potranno inoltre concordare possibili variazioni della programmazione sulla base di sopravvenute esigenze produttive/organizzative, anche in riferimento allo spostamento del riposo settimanale.
7. Nel corso del periodo di flessibilità programmata non si potrà fare ricorso alla banca ore.

Banca ore

1. Per far fronte a esigenze organizzative o a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva, anche al fine di ridurre il ricorso a strumenti più gravosi per i lavoratori e le aziende, l'azienda, previa comunicazione alla RSU, può costituire una banca delle ore individuale che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità produttive, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale.
2. Tali variazioni di orario, da computarsi di quarto d'ora in quarto d'ora, sono disposte direttamente dalla azienda entro un limite complessivo di 80 ore annue pro capite per ciascuna tipologia di variazione in positivo e in negativo, con un preavviso minimo di due giorni.
3. I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 44 ore settimanali mentre le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore; i regimi inferiori possono essere realizzati anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo.
L'attuazione della banca ore non potrà determinare modifiche relative alle giornate di riposo settimanale, né variazioni in aumento dell'orario giornaliero nelle giornate domenicali o festive, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 8.
4. Per ciascuna ora non prestata al di sotto dell'orario normale giornaliero sarà erogata la normale retribuzione ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste.
Per ciascuna ora prestata oltre l'orario normale giornaliero sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 30 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.
5. Il riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro deve essere realizzato entro 6 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto. Al termine di tale periodo, nel caso di un residuo orario positivo, le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero verranno retribuite come ore straordinarie con assorbimento degli importi già corrisposti ai sensi del precedente punto, con una maggiorazione del 5%.

6. Il vincolo semestrale per il riequilibrio degli orari di cui al precedente punto 5 non opera in caso di utilizzo iniziale della banca ore con orari inferiori all'orario contrattuale.
7. Nel caso in cui oltre al ricorso alla banca ore l'azienda disponga nel corso dell'anno anche ore di lavoro straordinario, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore cumulativamente a titolo di lavoro straordinario e di banca ore positiva non potrà eccedere le 160 ore annue.
8. A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potrà essere definito un quantitativo di ore annue utilizzabili in banca ore superiore a quello previsto al punto 2 e al punto 7, nonché un periodo di riferimento più ampio rispetto ai sei mesi di cui al punto 5 ai fini del riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro. Le stesse parti potranno inoltre definire una riduzione del termine di preavviso di cui al precedente punto 2, nonché lo spostamento del riposo settimanale.

Nei casi di ricorso a trattamenti di integrazione salariale, le aziende non potranno attuare le flessibilità sopra indicate per tutto il periodo di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro. A livello aziendale sono fatte salve specifiche intese che, in deroga a quanto sopra previsto, definiscano le modalità di cumulo tra gli strumenti di integrazione salariale e flessibilità contrattuali.

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.

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

Regime delle maggiorazioni orarie
omissis

DISCIPLINA DELL'ORARIO DOMENICALE PER LE EDIZIONI DEL LUNEDÌ DEI QUOTIDIANI-
Omissis

Art. ... MALATTIA E INFORTUNIO (Operai)

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:
 - 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.
- Resta inteso che la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

5. L'operaio non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:

- 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.

6. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori a un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

7. I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto e del trattamento economico. Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comporto. Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie. La modalità di computo di cui al presente punto trova applicazione per le assenze relative al periodo successivo alla entrata in vigore del presente CCNL.

8. Agli effetti del trattamento previsto nei punti precedenti è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'operaio stesso.

9. 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.

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.

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.

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.

12. La malattia cadente nel periodo di preavviso ne sospende il decorso.

13. Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano le disposizioni di legge.

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.

Norma transitoria

Con riferimento alla disciplina della malattia sia essa relativa alla conservazione del posto sia al riconoscimento della integrazione economica, si terrà conto delle assenze per malattia verificatesi a partire dalla entrata in vigore del presente CCNL.

PARTE ... DEL CCNL

PROTOCOLLO RELATIVO ALL'OPERATORE MULTIMEDIALE

L'evoluzione dell'offerta informativa ha reso indispensabile per le Aziende editoriali affiancare alla produzione tipica della creazione e della stampa del giornale quotidiano, anche l'offerta di informazione attraverso piattaforme multimediali a cui sono attualmente addetti lavoratori riconducibili a differenti ambiti contrattuali.

Fermo restando i modelli organizzativi attualmente esistenti, al fine di ampliare l'attività dei lavoratori poligrafici, nell'ottica di un incremento occupazionale degli addetti del settore anche al di là delle lavorazioni tradizionali regolamentate nel presente CCNL le parti convengono di introdurre il presente protocollo relativo all'operatore poligrafico multimediale, elaborato anche sulla base di esperienze positive già attuate a livello aziendale nell'ambito della multimedialità.

A tal fine le aziende, che in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, ravvisano l'opportunità di implementare il lavoro poligrafico sulle piattaforme multimediali, ricorreranno prioritariamente a figure professionali riconducibili al presente protocollo.

L'inquadramento dell'operatore multimediale avverrà sulla base dei livelli e delle declaratorie di seguito riportate, che saranno oggetto di verifica fra le Parti entro la scadenza del presente rinnovo contrattuale. Per tale motivo le seguenti declaratorie sono da considerare non esaustive e passibili di estensione sulla base delle effettive esigenze aziendali.

Declaratoria generale:

Operatore Multimediale Junior – V Livello

Operatore in possesso di un'adeguata conoscenza delle tecnologie legate al web che, sulla base delle scelte editoriali effettuate dalla redazione e delle relative indicazioni ricevute, acquisisce video, foto, testi e animazioni da piattaforme multimediali/informatiche, provvedendo alle lavorazioni (editing fotogallery, adattamenti di formato ecc) propedeutiche alle pubblicazioni on line.

Operatore Multimediale Senior -- VI Livello

Operatore in possesso di competenze specialistiche per l'utilizzo di software di sviluppo web (html, javascript ecc,) che, oltre alle attività proprie dell'operatore multimediale junior, partecipa, per i profili di competenza, alla realizzazione/modifica delle pagine web e degli elementi grafici complessi (es. pagine animate).

Le declaratorie di cui sopra intendono fornire un quadro di riferimento generale nel quale andranno considerate le molteplici articolazioni e caratteristiche delle attività multimediali espletabili dall'operatore multimediale, compatibilmente con i modelli organizzativi e la strumentazione multimediale in essere nelle aziende.

Pertanto, nel ribadire la non esaustività delle declaratorie sopra riportate, le Parti convengono che all'operatore multimediale, sulla base delle esigenze aziendali legate alla produzione e delle possibilità offerte dai programmi editoriali caratterizzati da sviluppo delle piattaforme multimediali, potranno essere richieste le seguenti attività:

- Video/Audio Editing - Media Maker: Acquisizione del materiale grezzo (audio, video, immagini e testo) e opera pre-produzione, produzione e post-produzione sulla base del progetto multimediale concordato e delle specifiche richieste;
- Progettazione multimediale - Progettista multimediale: Gestione di un progetto realizzato mediante assemblaggio di varie forme di comunicazione (sonoro, immagine, testo, etc) veicolandolo su canali diversi (internet, Tv, radio, stampa). Ha capacità di gestione delle architetture hardware e software e dei sistemi operativi relativi alla multimedialità;
- Web-grafica - Grafico web: Realizzazione, attraverso programmi di elaborazione grafica e progettazione per il web, del materiale grafico o info grafico necessario alla pubblicazione su tutte le piattaforme multimediali;
- Sviluppo applicazioni multimediali - Sviluppatore multimediale: Offre consulenza su come implementare tecnicamente il progetto multimediale. Pianificazione della logica di funzionamento e delle regole di interazione necessarie per la fruizione e corretta riproduzione del prodotto multimediale. Scrive codice informatico per le varie piattaforme di destinazione (internet, TV, Dvd, video). Fornisce supporto tecnico per aggiornamenti o adattamenti delle piattaforme multimediali, dando soluzioni gestione di per ogni problematica sui sistemi informatici;
- Gestione Data Journalism - Data management specialist: Ha il compito di acquisizione, estrazione e trasformazione dei dati oggetto dell'indagine giornalistica, prelevati da varie fonti e, attraverso strumenti informatici, renderli fruibili per la pubblicazione online o su più piattaforme.

L'inquadramento nella figura di operatore multimediale di lavoratori poligrafici, sia a seguito di nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato (ivi comprese quelle in apprendistato professionalizzante) sia a seguito di trasformazioni di preesistenti rapporti di lavoro non regolamentati dal presente CCNL negli ultimi 2 anni, determina l'applicazione degli istituti normativi e contributivi definiti nel "Protocollo nuove assunzioni".

La disciplina contenuta nel "Protocollo nuove assunzioni" non trova applicazione nei confronti dei lavoratori poligrafici in forza alla entrata in vigore del presente CCNL nei casi di modifiche del profilo professionale, anche conseguenti a percorsi di riqualificazione e nell'ambito di eventuali accordi ai sensi dell'articolo 15 del presente CCNL. In tali casi il lavoratore conserva il livello e il trattamento economico precedentemente in godimento.

Nei confronti dell'Operatore Multimediale, la cui attività non è legata al calendario di uscita dei giornali quotidiani, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 8 del CCNL parte impiegati in merito al riconoscimento del riposo nelle giornate del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre, nonché nelle altre giornate fissate dall'accordo del 13 dicembre 1964.

La presente parte speciale opererà per la vigenza del Presente CCNL. Prima della scadenza le parti stipulanti verificheranno la diffusione e le modalità di applicazione della presente disciplina anche nelle finalità di definire nell'art. "Classificazione professionale" del CCNL i profili professionali relativi. Nell'ambito di tale verifica le parti procederanno ad una ricognizione dell'applicazione della figura dell'operatore multimediale nel settore, anche al fine di una eventuale revisione delle declaratorie qui riportate tenuto conto dei differenti livelli di inquadramento in essere nelle realtà aziendali.

Resta inteso che il presente protocollo relativo all'operatore multimediale, che è parte integrante del CCNL, non mette comunque in discussione eventuali diverse intese definite a livello aziendale e/o di gruppo che regolamentino, nell'ambito del proprio processo produttivo, nuove figure professionali che operano nella sfera della multimedialità, le quali mantengono la loro validità.

Art. ..

INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

A) Piani di ristrutturazione tecnologica

I piani diretti alla realizzazione di processi di ristrutturazione tecnologica da cui derivino impatti sull'assetto organizzativo aziendale con possibili ricadute in termini occupazionali 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. In tali piani saranno contenute le previsioni inerenti eventuali: necessità di aggiornamento delle professionalità già in forza, tempi e modi dell'aggiornamento, nonché i programmi di formazione e/o riconversione professionale, anche finalizzati alla modifica dei profili professionali esistenti, con particolare riguardo a quanto previsto nella parte "Protocollo relativo all'operatore multimediale". Resta inteso che relativamente alla modifica dei profili professionali dovranno essere realizzati i necessari accordi inerenti l'eventuale riposizionamento nell'ambito della C.U. coerentemente con la collocazione degli attuali profili professionali nell'articolazione dei livelli della stessa C.U., e ferma restando la garanzia dei trattamenti economici in essere.

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 prodotto informativo, anche utilizzando e valorizzando al meglio le opportunità offerte dalle varie piattaforme che caratterizzano la multimedialità.

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.

I piani debbono contenere:

- una informativa sui programmi editoriali dell'azienda e sulla loro eventuale evoluzione (con particolare riguardo all'avviamento o consolidamento e/o ampliamento di attività on-line), anche in relazione ad iniziative di supporto quotidiano che si intende attuare;
 - una puntuale informativa sui programmi di ampliamento della tipologia produttiva e degli eventuali investimenti tecnologici ritenuti necessari, con particolare riguardo all'avviamento, consolidamento o ampliamento di attività di stampa nel campo della "editoria commerciale" ecc.;
 - l'esposizione delle scelte relative all'organizzazione del lavoro nell'intero ciclo produttivo (dalla lavorazione dell'intero materiale 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 e tenuto conto del sistema editoriale che lo supporta;
- indicazioni sui programmi diretti a dare impulso alla commercializzazione del prodotto, attraverso la migliore utilizzazione e valorizzazione delle strutture aziendali preposte alla

definizione dei piani diffusionali ed al coordinamento e controllo dei supporti esterni ritenuti più idonei.

In relazione alle finalità del piano, saranno specificate le linee e le caratteristiche della trasformazione tecnologica e delle modificazioni che si intendono introdurre, sia sotto il profilo della eventuale innovazione di prodotto sia nel processo produttivo, nonché le fasi della sua attuazione. Particolare attenzione sarà rivolta alla definizione dei programmi, ai problemi riguardanti l'occupazione e gli organici, alla riqualificazione del personale e al 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 e/o riorganizzazioni che, per quanto riguarda l'utilizzo del sistema editoriale, prevedano forme di integrazione fra attività giornalistica e poligrafica, in sede aziendale saranno preventivamente attivati tutti i necessari confronti tra Direzione e RSU al fine di individuare soluzioni organizzative secondo quanto previsto al successivo punto C.

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 o di differenti profili dello stesso livello professionale e alla utilizzazione delle professionalità acquisite con la riqualificazione.

B) Garanzie occupazionali

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 nuove attività che l'azienda sarà in grado di realizzare.

Qualora risultassero comunque eccedenze di personale si procederà, nell'ambito delle compatibilità economiche aziendali, alla reinternalizzazione di lavorazioni o fasi di lavorazioni esternalizzate, nel rispetto dei tempi tecnici necessari.

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, 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 debbono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatesi.

Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale.

3) Eventuali esuberanti di personale che dovessero permanere, compresi quelli derivanti da impossibilità di riqualificazione, verranno prioritariamente risolti:

- mediante la eliminazione delle prestazioni straordinarie;
- mediante l'utilizzo dell'avvicendamento normale dei lavoratori;

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;

C) Utilizzo delle tecnologie

L'attuazione dei programmi di ristrutturazione e di trasformazione tecnologica deve consentire l'acquisizione di livelli di produttività adeguati all'entità degli investimenti e alle finalità di sviluppo programmate, perseguendo il principio di non duplicazione di operazioni, anche di tipo tecnologico, derivanti dalle potenzialità del sistema editoriale e dall'applicazione delle nuove tecnologie.

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.

Pertanto, premesso che al giornalista sono demandate l'elaborazione concettuale e creativa delle notizie sono comunque di competenza dei lavoratori poligrafici le fasi produttive del giornale comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, le attività connesse alla realizzazione del progetto grafico per la video impaginazione e gli interventi relativi al flusso informativo proveniente dagli archivi elettronici e/o da banche dati collegati in linea con i sistemi editoriali nonché attività di ricerca predeterminata su richiesta dalla redazione.

Laddove, dall'applicazione dei piani di ristrutturazione tecnologica dovessero derivare ricadute sulla distribuzione di compiti fra personale poligrafico e giornalistico o diverse forme di integrazione tra attività poligrafica e giornalistica rispetto alla organizzazione del lavoro esistente in azienda, viene attuata una procedura di confronto con la RSU, finalizzata al raggiungimento di intese relative alla ripartizione di compiti e funzioni e alle modalità di svolgimento delle attività, tenendo fermi gli obiettivi di perseguire la massima sinergia per lo svolgimento dell'attività.

Il confronto di cui al comma precedente potrà nell'ambito delle potenzialità del sistema editoriale, ridefinire e delineare una maggiore "flessibilità" tra le funzioni proprie del poligrafico e le funzioni proprie del giornalista e viceversa, in una logica di sempre maggiore integrazione funzionale tra le due professionalità e di valorizzazione delle stesse nell'ambito del processo produttivo. Resta inteso che, nell'ambito delle potenzialità del sistema editoriale, potranno essere affidate in via residuale al personale giornalistico tutte le operazioni caratterizzate da elevato grado di automatismo relative al trattamento di immagini, di testi e banche dati, in quanto direttamente connesse al processo creativo di elaborazione del contenuto giornalistico.

Disciplina delle trasmissioni in fac-simile

Il processo tecnologico di teletrasmissione ha lo 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 di 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

con la salvaguardia dei livelli occupazionali dall'unità aziendale che trasmette, sia da quella che riceve in fac-simile.

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.

La teletrasmissione è consentita solo tra aziende che applicano il presente CCNL.

Le parti si danno atto che entro il mese di ottobre 2018 procederanno alla collazione degli articoli sopra riportati con le norme contrattuali che non sono state oggetto di modifica nel corso del presente rinnovo, nella finalità di pervenire alla stesura definitiva del nuovo CCNL.

Guelli

