

Nota Commissione Tecnica ccnl Poligrafici

Il 20 marzo si è svolto a Roma il Settore nazionale dei Poligrafici, le segreterie nazionali hanno illustrato il percorso e i temi che sono stati oggetto di confronto nella commissione tecnica.

Con l'intento di rendere il contratto più rappresentativo e flessibile, teso a dare risposte alle difficoltà del settore di seguito affronteremo i temi discussi:

Banca ore – tetto di 18 ore mensili per ciascun lavoratore, con recupero entro i tre mesi con riposi compensativi e/o ore disponibili. Le prestazioni straordinarie scattano dopo le 18 ore/mese. Nel caso in cui non sia stato possibile il recupero, detto monte ore sarà retribuito con la maggiorazione straordinaria più il 5%.

Lavoro straordinario – lo straordinario sarà retribuito al 40% nei giorni feriali e all'80% nei giorni festivi e la domenica, per lo straordinario non collegato nel caso in cui la ripresa dell'attività avvenga dopo la prestazione giornaliera si applica la maggiorazione dell'80%. Le maggiorazioni saranno calcolate sulla base dell'orario straordinario effettivamente prestato.

(Su questo tema le parti datoriali propongono una riduzione dei valori percentuali esistenti tipo 20-40-60% oppure 25 – 50%).

Distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale – fermo restando il limite dell'orario settimanale previsto dal CCNL, è possibile programmare periodi di 4 settimane con prestazioni giornaliere non superiori a 8 ore e inferiori a 4 ore. Per i regimi di orario strutturati su 5 giorni il limite massimo non potrà superare le 9 ore. Le ore prestate oltre il limite di orario di lavoro settimanale saranno corrisposte con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro – in funzione alle variazioni di intensità dell'attività produttiva l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi dell'anno ognuno dei quali di durata non superiore a 4 mesi. Il limite massimo è di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori. Le prestazioni giornaliere non potranno superare le 10 ore. Il recupero per i periodi di alta sarà possibile anche con giornate senza prestazioni. L'uso della flessibilità prevede diverse percentuali per la prestazione oltre l'orario settimanale e quella per le giornate nelle quali non era prevista l'attività lavorativa. Il riequilibrio tra le prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale contrattuale dovrà avvenire entro 2 mesi dal periodo previsto.

Ferie e giorni di riposo – per consentire una migliore gestione delle ferie e dei riposi anche in considerazione della programmazione produttiva è possibile individuare in due periodi temporali dell'anno periodo per l'utilizzo di almeno 2 o 3 settimane di ferie (giugno-settembre) ed il rimanente periodo di ferie e dei 13 riposi nel periodo ottobre – aprile, attraverso la programmazione tra l'azienda e la RSU. Pertanto sarà possibile programmare nell'anno solare le ferie e i riposi.

(Su questo tema le parti datoriali propongono una riduzione dei 13 giorni e una programmazione sull'anno solare per la gestione delle ferie e dei riposi).

Festività – le controparti propongono di togliere parte delle festività riconosciute nel CCNL (4 Novembre, 19 Marzo, Corpus Domini, 29 Giugno SS. Pietro e Paolo – lasciando il santo patrono a Roma) e di modificare la maggiorazione del festivo e del domenicale. Su tale tema il sindacato non condivide la proposta e indica il CCNL come riferimento della struttura delle festività e dei loro compensi.

Scatti di anzianità – le controparti propongono che verranno riconosciuti solo 4 scatti di anzianità per tutti i lavoratori (già in servizio e quelli di nuova occupazione) per coloro che hanno maturato scatti superiori a 4 mantengono gli scatti effettivamente acquisiti. Il sindacato è disponibile ad adeguare il n° degli scatti a 5 (come previsto in tutti i CCNL) solo per i nuovi assunti.

Trattamento fondo Casella nuovi assunti – in linea a quanto regolamentato in forma sperimentale nella parte sesta del CCNL, tutti i nuovi lavoratori avranno il trattamento del fondo Casella pari al 6% (con la sola percentuale del 2,20% a solidarietà) ; mentre diverso trattamento può esserci per l'apprendistato, anche considerando gli interventi a sostegno di tale occupazione.

Nella prossima riunione tecnica andranno affrontati i temi riguardanti : l'Apprendistato, la norma sulla Malattia e la norma sull'attività Multimediale (compreso l'uso delle piattaforme digitali) con relativi profili professionali.

Roma, 27 marzo 2013

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL