

IPOSTESI DI ACCORDO CCNL GRAFICI EDITORI

In via telematica, 19.01.2021

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI - ASSOGRAFICI – MARCO SPADA e MARCO BATTAGLIA

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA EDITORI – AIE – FEDERICO MOTTA e GIANMARCO SENATORE

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE EDITORIA DI SETTORE – ANES – ANTONIO GRECO e CRISTINA FERRARI

Assistiti da ALBERTO GAMBA

SLC-CGIL GENERALE - FABRIZIO SOLARI

SLC-CGIL NAZIONALE - GIULIA GUIDA

FISTEL-CISL GENERALE – VITO ANTONIO VITALE

FISTEL-CISL NAZIONALE – PAOLO GALLO

UILCOM-UIL GENERALE - SALVATORE UGLIAROLO

UILCOM-UIL NAZIONALE - ROBERTA MUSU

Art. .. - Il sistema delle relazioni sindacali

Si premette che:

- è obiettivo comune delle Parti Sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

In coerenza con le premesse, le Parti nazionali si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza, ai diversi livelli.

Pertanto le Parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del C.C.N.L. e le applicazioni aziendali ad esse collegate.

In particolare le Parti riconoscono che il ruolo centrale del C.C.N.L., nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, è condizionato dalla effettiva puntuale applicazione delle sue norme che devono essere concretamente esigibili dalle due Parti, pertanto non potranno essere avviate azioni che siano volte a contrastare questi principi.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

- sugli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia, da ultimo sul testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014 e sui contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL,UIL del 9 marzo 2018.;

- sul C.C.N.L.;

- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal C.C.N.L. e dalla Legge;

- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

1a) Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Per la misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria si rinvia integralmente al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014 come modificato dall'accordo 4 luglio 2017, allegati al presente contratto di cui costituiscono parte integrante, e integrato dall'accordo del 9 marzo 2018.

Il contributo associativo alle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto è riportato all'art.- Versamento dei contributi sindacali(oggi art. 19)

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 sul territorio nazionale.

Sono ammessi alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle OO.SS. firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014; dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tale fine la media tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dall'Organismo competente.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni organizzazione sindacale, le OO.SS. di categoria decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della Delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

Le OO.SS. favoriranno la presentazione di piattaforme unitarie.

Fermo restando quanto sopra previsto, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da OO.SS. che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto formalmente dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata, delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice, è efficace ed esigibile.

La sottoscrizione formale dell'Accordo costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che l'Accordo concluso è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibile per tutte le Organizzazioni di categoria aderenti alle Parti firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, conseguentemente le Parti si impegnano a darne piena applicazione e a non promuovere iniziative in contrasto con gli accordi così definiti.

Per quanto non previsto si rinvia al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014 e successive modificazioni e integrazioni.

Le richieste per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza.

Verrà dato riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L., e comunque per un periodo di 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

1b) La contrattazione aziendale

Ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 e dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - che favorisce lo sviluppo virtuoso, qualitativo e quantitativo, della contrattazione di secondo livello- e/o dalla Legge. Le intese aziendali dovranno riconoscere, anche attraverso l'utilizzo dei percorsi definiti dall'accordo interconfederale del 14 luglio 2016, trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale la R.S.U. e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L., ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente la R.S.U., le Organizzazioni Sindacali Nazionali e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

Le aziende sono assistite dalle associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

La contrattazione aziendale si svolge di norma secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali.

Le procedure previste dal presente articolo non sostituiscono né modificano quanto previsto dagli specifici articoli in tema di valutazione, esame congiunto, confronto, ecc..

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale avente contenuto economico, sottoscritta congiuntamente dalla R.S.U. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dovrà essere avanzata alle aziende e contestualmente all'associazione territoriale industriale cui l'Azienda è iscritta o ha conferito mandato in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'Azienda che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'Azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 19 della Legge n. 300/70 i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del suddetto accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.

Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Modalità, contenuti e limiti contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art.(oggi art. 9 pdr)

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le organizzazioni territoriali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque abbiano formalmente accettato tale accordo possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente contratto anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e 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.

Art. - Procedure di raffreddamento dei conflitti (art. 3 – art. 8 - art. 55 ccnl 2014)

a) Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni Aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U. e alle OO.SS. Territoriali, invitate tramite la competente Associazione Imprenditoriale territoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dall'effettuazione del 1° incontro da tenersi entro 7 giorni dalla convocazione, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Le Parti che intervengono nella procedura hanno la facoltà di prorogare di comune accordo detto termine.

Qualora la fase consultiva si concluda con il raggiungimento di intese, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione Aziendale, Associazione Imprenditoriale territoriale, R.S.U. e le OO.SS. Territoriali, finalizzati a disciplinarne l'attuazione sulla base delle intese eventualmente raggiunte.

b) Controversie individuali/plurime

Le controversie individuali, anche se plurime che insorgessero circa l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, qualora non fossero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite la R.S.U., verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

L'iter delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento di una delle Parti, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni Territoriali degli industriali e dei lavoratori.

Trascorso tale termine, oppure in caso di mancato accordo (comprovato dal relativo verbale), sarà possibile attivare, mediante richiesta scritta di una o di entrambe le Parti su indicate, le Organizzazioni Nazionali degli industriali e dei lavoratori.

c) Controversie collettive

Le controversie collettive – escluse quelle che insorgessero in connessione con le procedure regolamentate dalla Legge – sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

c1) Livello territoriale

Sono escluse dalle procedure a livello territoriale le controversie relative a questioni già oggetto di esame con le OO.SS. Territoriali.

In questi casi si può accedere direttamente alla procedura a livello nazionale.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia è formulata dalla R.S.U. e dalla Direzione Aziendale mediante comunicazione, inviata all'Associazione Imprenditoriale Territoriale competente, con l'indicazione dei motivi della controversia collettiva.

Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta, si terrà un incontro per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase si dovrà completare entro 10 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta.

Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo detto termine.

Per l'espletamento della procedura di cui sopra l'Associazione Imprenditoriale convoca le Organizzazioni Sindacali Territoriali, aderenti alle Federazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L., nell'ambito delle quali è stata costituita la R.S.U. aziendale, la R.S.U. e la Direzione Aziendale.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

c2) Livello nazionale

Nel caso che a livello territoriale non sia stata raggiunta un'intesa, ovvero per le motivazioni di cui sopra, non venga esperita la procedura a livello territoriale, le Parti che intervengono nella procedura, o sono coinvolte nella controversia hanno facoltà, di comune accordo, di richiedere che la questione sia esaminata a livello nazionale, con richiesta scritta inviata contestualmente alle competenti Organizzazioni Nazionali datoriali e sindacali firmatarie del C.C.N.L. alle quali aderiscono.

Le Parti interessate si riuniranno, su convocazione della parte datoriale, e la procedura in sede nazionale si dovrà concludere entro 10 giorni dalla data della comunicazione.

Resta salva la facoltà delle Parti che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo, detto termine.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

FONDO SALUTE SEMPRE

Con riferimento alla norma transitoria dell'art. 14 parte prima, per gli anni 2021 e 2022 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 2 del presente articolo e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda.

Art. - Salute, sicurezza sul lavoro

Per tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa rinvio alle norme di legge in materia e in particolare a quanto disposto dal D.Lgs n. 81 del 2008 e dall'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Le aziende, ai sensi del D.Lgs. 81 del 2008 e successive modifiche e conferme, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'areazione, la pulizia, l'illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla Legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'Azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi.

Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'Azienda, che si svolgeranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate (il Datore di Lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Con riferimento all'art. 175, comma 2 del D.Lgs n.81/2008 viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti.

Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 175, comma 3 del D.lgs. n.81/2008.

Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale, che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale.

In assenza di tale definizione le pause saranno di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Per tutto quanto il D.lgs. 81/2008, come modificato dal D.lgs. n.106/2009, rinvia all'accordo delle parti sociali e che non è stato disciplinato dal presente articolo, si fa espresso rinvio all'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle R.S.U. nei numeri previsti dall'Accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza vengono assunti dal Delegato di Impresa di cui all'art.(oggi art. 17) ove tale carica sia stata attivata.

Le attribuzioni del R.L.S., distinte da quelle delle R.S.U., sono quelle definite dalla Legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

In relazione alle previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, nel rispetto delle norme di legge, l'organismo paritetico ENIPG e le sue strutture territoriali, laddove esistenti, potranno continuare a svolgere, per il settore grafico, funzioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente armonizzando la propria disciplina a quella dell'accordo interconfederale.

I rapporti dell'Ente con l'OPN e la rete degli Organismi territoriali di categoria, sia ai fini di cui sopra, sia eventualmente a quello di definire con riferimento agli specifici processi produttivi del settore grafico i contenuti integrativi della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e gli RLS, saranno stabiliti con appositi protocolli.

Art. Maternità e Paternità

Ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54 D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs., per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento

di un anno del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, c. 9, del suddetto Decreto Legislativo.

Esse non possono essere adibite al lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Durante il periodo di congedo di maternità di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'I.N.P.S.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali o derivanti da disposizioni di Legge con quelle di cui ai commi precedenti.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al Datore di Lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. 26.3.2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26.3.2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Per il periodo di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposta da parte dell'I.N.P.S., fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermo restando i termini di preavviso sopra indicati.

L'Azienda e la R.S.U. potranno definire modalità e condizioni per la fruizione dei congedi parentali su base oraria in misura inferiore a quelli previsti dalle norme di Legge, in relazione alle esigenze organizzative e produttive.

I periodi di congedo parentale facoltativo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Il Datore di Lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra

struttura idonea, istituiti dal Datore di Lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del D.Lgs. citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e otto anni.

Per fruire di tali congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi sopra indicati.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di Legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

L'assunzione di personale a tempo determinato e con contratto di somministrazione in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai padri lavoratori viene concesso un congedo retribuito di 16 ore per gli eventi legati alla nascita dei figli.

Tale congedo non si somma ad eventuali congedi previsti dalle norme di Legge per le medesime finalità.

Art. – tipologie di rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Altre tipologie di rapporto di lavoro sono:

Xa) Tempo Parziale – Part-time

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni, l'indicazione di cui al punto precedente può avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le Parti concordano che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di

cui sopra non configurano una fattispecie di clausola elastica come disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. 81/2015.

Il Datore di Lavoro, può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali concordate.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

In considerazione delle specifiche caratteristiche delle aziende del settore esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, con l'accordo del lavoratore che deve essere espresso per iscritto, con un preavviso di 2 giorni sono consentite la variazione della collocazione temporale della prestazione nonché la variazione in aumento della durata della prestazione che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e differiti.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del D.lgs. 81/2015, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle Parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La disponibilità aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio, terrà conto della necessità di previamente adempiere agli obblighi di Legge in termini di precedenza nella conversione a part time a favore dei soggetti indicati nei commi 4 e 5 dell'art 8 del D.lgs. 81/2015 come qui di seguito riportato.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno e indeterminato in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse

mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il Datore di Lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il Datore di Lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del Datore di Lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Su richiesta delle R.S.U., ove presenti, o delle OO.SS. Territoriali sarà comunicato il numero dei contratti part time stipulati nell'anno precedente.

Xb) Tempo Determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Viene riconosciuto carattere di stagionalità ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge alla:

- Stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- Stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strena e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- Attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali e internazionali del settore editoriale;
- Attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione di cataloghi e astucci con carattere di stagionalità;
- Attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

L'azienda informa annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale, per specifiche necessità.

Le aziende forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato direttamente e per conoscenza alla RSU, informazioni sui posti vacanti a tempo indeterminato relativi a mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito della unità produttiva di appartenenza.

Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

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 a ¼ 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.

La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nelle attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore sostituito di reinserirsi in modo efficace nella propria attività. I periodi di affiancamento devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra indicate e nei confronti dei lavoratori assunti per ragioni sostitutive (es. maternità, ferie, malattia, infortunio).

Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nella misura del 20 per cento o, con le modalità ivi previste, entro la misura massima indicata al successivo punto Xd, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Il calcolo viene effettuato sulla base del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente e deve intendersi nel contempo come media annua dei tempi determinati stessi.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano sino a cinque dipendenti è sempre possibile un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato effettuate:

- per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nella fase di avvio di nuove attività e limitatamente ai primi 24 mesi dalla fase di avvio;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per le attività/produzioni stagionali, comprese quelle sopra indicate;
- negli altri casi previsti dalla legge.

Valutata l'importanza di agevolare un'organizzazione del lavoro che consenta di sopperire a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività produttiva, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato o in somministrazione intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di un unico contratto o una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro potrà arrivare a 36 mesi.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alla disciplina delle proroghe del contratto a tempo determinato e in somministrazione oltre i 12 mesi, le parti hanno individuato alcune casistiche che possono, a titolo indicativo e non esaustivo, rientrare nelle causali espresse dall'art. 19, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, in quanto rappresentano tipiche esigenze per incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria:

- 1 progettazione e realizzazione di nuove collane editoriali e di nuova linea editoriale;
- 2 progettazione e realizzazione di nuove testate periodiche anche digitali;
- 3 progettazione e realizzazione di prodotti editoriali innovativi o di grande complessità tali da richiedere significativi sforzi organizzativi e l'acquisizione di professionalità specializzate;
- 4 costruzione e/o riorganizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'azienda e di nuove linee produttive;
- 5 costruzione, gestione e implementazione dei database aziendali;
- 6 attività redazionale resa necessaria da modifiche normative/ amministrative che interessino per esempio la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/ formativi o di altre indicazioni istituzionali.....
-

Xc) Somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

I limiti della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 20% o, con le modalità ivi previste, entro la misura massima indicata al successivo punto *Xd*, del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, con un arrotondamento al decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Il limite è da computarsi come media annua.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In sede Aziendale, tra Direzione e R.S.U. saranno individuati criteri e modalità per la determinazione del Premio di partecipazione ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Xd) cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato.

Le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato saranno cumulativamente limitate al 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue.

L'Azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella stabilita per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati a tempo determinato) fino alla misura massima del 35% di cui sopra, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue.

Xe) Apprendistato

Disciplina generale per tutte le tipologie di Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla legge e dalle norme che seguono.

Le Parti concordano che l'apprendistato, articolato nelle diverse tipologie previste dalla Legge, costituisce:

- un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione;

- un meccanismo di raccordo tra scuola e impresa per la definizione dei percorsi formativi e dei profili professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro;
- una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato in una prospettiva di adeguamento continuo in ragione dell'evoluzione della tecnologia e del mercato del lavoro;
- uno strumento che permette la condivisione e la gestione di progetti di ricerca tra Istituzioni e Imprese private.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico e, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, il piano formativo individuale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui all'art..... (oggi art. 1 parte seconda e terza) - Periodo di prova - con riferimento al livello di assunzione.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e non superiore trentasei mesi.

Nel caso di apprendistato di tipologia 1 la durata massima è fissata in 48 mesi.

Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, con preavviso di 15 giorni decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione.

L'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

Durante il contratto di apprendistato, è fatto divieto alle Parti di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

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 di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il Datore di Lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il Datore di Lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso Datore di Lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal D.Lgs. 81/2015.

Con periodicità semestrale l'Azienda comunicherà alle R.S.U. le assunzioni con contratto di apprendistato.

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi.

Per contratti della durata inferiore ai 36 mesi il termine di conservazione del posto è pari a 1/3 della durata del contratto.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al comma precedente, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista stesso.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale in tema di comunicazione e giustificazione della assenza e di controllo nelle fasce orarie.

Il trattamento di cui al presente paragrafo non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

L'apprendista assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

1. conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'I.N.A.I.L. l'indennità temporanea;

2. corresponsione, da parte dell'Azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'I.N.A.I.L. fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni, o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti di cui sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

Tipologie di Apprendistato

Tipologia 1- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in Azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione.

In ragione di quanto sopra, le Parti, facendo espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 e dall'Accordo Interconfederale del 18/5/2016, si dichiarano consapevoli che potranno applicarsi regolamentazioni differenti sul territorio nazionale in tema di:

- quantità e distribuzione oraria della formazione scolastica e aziendale;
- modalità di progettazione e definizione dei percorsi in integrazione tra attività formativa e di formazione e lavoro in collaborazione con le imprese;
- definizione della quota del monte orario minimo obbligatorio da destinare all'integrazione tra formazione e lavoro.

Il Datore di Lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del Datore di Lavoro.

Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale del 12/10/2015.

Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato Decreto Interministeriale.

Nel caso in cui il contratto di apprendistato della presente tipologia abbia un termine inferiore al massimo consentito, potrà, al conseguimento del titolo di studio/specializzazione superiore, essere prevista la trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante per il periodo residuo, sempre nel rispetto dei limiti legali e contrattuali per questa tipologia di contratto.

Possono essere assunti con la presente tipologia di Apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a quattro anni.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In ragione della tipologia di titolo di studio o di specializzazione da conseguire, il percorso formativo condiviso con l'istituzione scolastica potrà prevedere l'acquisizione di un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2015.

In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

Ferme restando le norme sul recesso contenute nella parte comune alle tipologie di apprendistato, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Tabella retributiva apprendistato tipo 1

All'apprendista assunto con la presente tipologia di contratto di apprendistato va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento; pertanto la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento come da tabella sotto riportata:

Primo anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di

inquadramento

Secondo anno non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Terzo anno non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Quarto anno non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Tipologia 2 - Apprendistato Professionalizzante

Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla Legge e dalle seguenti disposizioni.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Per essi trovano applicazione, come previsto dall'art. 47 comma 4, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4 D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Durata, retribuzione e inquadramento

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è:

Grafici

- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q.

Editori

- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel livello 7
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei livelli 6,5,4,3,2,1,Q

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali.

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale.

Durata Triennale.	Durata Biennale
1° semestre 70%	1° quadrimestre 70%
2° semestre 75%	2° quadrimestre 75%
3° semestre 80%	3° quadrimestre 80%
4° semestre 85%	4° quadrimestre 85%
5° semestre 90%	5° quadrimestre 90%
6° semestre 95%	6° quadrimestre 95%

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione.

Ai lavoratori di età superiore a cinquant'anni e beneficiari di indennità di mobilità o di un qualsivoglia trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, si applica la seguente tabella:

Durata Triennale	Durata Biennale
1° semestre 75%	1° quadrimestre 75%
2° semestre 80%	2° quadrimestre 80%
3° semestre 85%	3° quadrimestre 85%
4° semestre 90%	4° quadrimestre 90%
5° semestre 95%	5° quadrimestre 95%
6° semestre 100%	6° quadrimestre 100%

Formazione

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato professionalizzante vengono individuate le seguenti macroprofessionalità.

RIPORTARE LE FIGURE DI PAGG. 94 e 95 del CCNL 16 ottobre 2014

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato (allegato 3) alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor o referente aziendale.

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale e alla prevenzione degli infortuni saranno oggetto di formazione interna, che potrà essere svolta anche in affiancamento e on the job, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'Azienda anche con modalità di e-learning.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

La formazione professionalizzante svolta dall'Azienda della durata di 80 ore medie annue viene integrata, qualora disponibile, della offerta formativa pubblica, disciplinata dalle Regioni, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati utilizzando le risorse di Fondimpresa e attraverso accordi con le Regioni.

Le funzioni di tutore o di referente aziendale, come previsto dalla Legge, possono essere svolte da un lavoratore designato dall'impresa che abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal Datore di Lavoro.

Il nominativo del tutor/referente aziendale sarà indicato nel piano formativo individuale.

Rinvio alle disposizioni contrattuali e di Legge

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale e al D.Lgs n. 81/2015 e successive integrazioni.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

In attesa della piena operatività del libretto formativo le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Tipologia 3 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs 81/2015, come modificato dal D.Lgs. 185/2016, dall'Accordo Interconfederale del 15 maggio 2016 e dalle norme che seguono.

Il Datore di Lavoro che intende stipulare un contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del Datore di Lavoro.

Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale del 12/10/2015.

Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato Decreto Interministeriale.

In ragione della peculiarità delle attività di ricerca, il protocollo di cui sopra potrà prevedere un particolare percorso formativo o progetto di ricerca condiviso con l'istituzione formativa che faccia riferimento ad un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs 81/2015.

In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

Xf) Telelavoro

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 c.c., quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le Parti, con modalità che consentono al Datore di Lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

Per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra Direzione Aziendale e R.S.U. vengono concordate le modalità applicative delle norme del presente C.C.N.L. tenendo conto della specificità del lavoro a distanza connotato da una dimensione spazio-temporale diversa rispetto a quella tradizionale.

Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

Xg) Lavoro agile/Smart Working

Il lavoro agile/ Smart Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti anche telematici, nel rispetto reciproco delle obbligazioni derivanti dal contratto e dalla legge

Il lavoro agile ha quale obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

Le Parti, preso atto della normativa di legge (legge n. 81 del 2017), valuteranno l'opportunità di definire ulteriormente la materia nell'ambito del C.C.N.L.

Saldatura turni

Al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale, dopo un confronto preventivo con la RSU, potranno essere attuate articolazioni d'orario atte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati.

Flessibilità delle prestazioni

4.1) flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, anche in relazione alle prestazioni lavorative connesse alla partecipazione dell'azienda a fiere espositive di settore e ad appuntamenti convegnistici, nazionali o internazionali, e a eventi similari, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

4.2) flessibilità tempestiva

Per far fronte ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i lavoratori e per le aziende, la direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di due giorni.

La variazione di orario per le motivazioni previste dal presente paragrafo può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite e le modalità di utilizzo possono prevedere contestualmente il ricorso alla flessibilità positiva e alla flessibilità negativa.

Il riequilibrio tra flessibilità "alta" e "bassa", salvo diversi accordi con la RSU, deve essere realizzato non oltre 3 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%.

In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.

Art..... Mutamento di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

In tali casi il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Il mutamento anche provvisorio/temporaneo di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Fatto salvo quanto previsto all'art. (oggi parte quinta art. 1) - Classificazione unica, relativo agli iter di avanzamento categoriale per i neoassunti, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di

- 30 giorni per periodi continuativi;
- 60 giorni per periodi non continuativi.

Quanto sopra non si applica in caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

I periodi di formazione/addestramento in affiancamento a dipendenti di categorie più elevate non costituiscono assegnazione a mansioni superiori.

Art..... - Mobilità del personale

È consentita la mobilità del personale, per esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Per le modifiche dell'organizzazione del lavoro si rinvia alle procedure previste al punto.....dell'art.. (oggi art. 8 procedure raffreddamento conflitti innovazioni tecnologiche)

L'istituto è comunque attivabile:

- in caso di fermo impianti;
- con riferimento al personale eccedente l'organico tecnico netto di macchina e/o di reparto.

L'organico tecnico è determinato in ragione del livello tecnologico dell'impianto e della complessità delle fasi di lavorazione in atto.

Art. .. - Molestie e violenza nel luogo di lavoro

Nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL - CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori o da uno o più lavoratori e lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Art..... - Appalti

Modificare l'articolo per la parte che riguarda la responsabilità solidale non conforme alla nuova legislazione

OPERAI

Art. Ferie

Gli operai e gli apprendisti ultrasedicenni, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale, nella misura di 27 giorni lavorativi.

Pertanto, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno sia ai fini del computo del periodo di ferie sia ai fini della retribuzione relativa.

Omissis

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa per un periodo minimo di due settimane.

In caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie sarà agganciata alle altre due.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta

La malattia con ricovero ospedaliero Omissis.

Omissis

IMPIEGATI

Art... Ferie

Per ogni anno di servizio l'impiegato ha diritto a un periodo di ferie annuali con decorrenza della normale retribuzione così fissato:

Grafici ed editoriali

- 27 giorni;

Cartotecnici

- 27 giorni per anzianità di servizio fino a 15 anni compiuti;
- 30 giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Pertanto, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno sia ai fini del computo del periodo di ferie sia ai fini della retribuzione relativa.

Omissis

Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa per un periodo minimo di due settimane.

In caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie sarà agganciata alle altre due.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di

fuori dell'epoca anzidetta.

Agli impiegati che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Omissis

Gratifica natalizia e tredicesima

Disciplina di raccordo contrattuale: operai

Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore.

A decorrere dal gennaio 2021 l'importo della gratifica natalizia sarà di 173 ore per tutti i dipendenti.

Disciplina di raccordo contrattuale: impiegati

Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una tredicesima di 30/26 viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando la misura di 4/26. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo, e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla tredicesima di 26/26.

A decorrere dal gennaio 2021 l'importo della tredicesima sarà di 26/26 per tutti i dipendenti.

Artt. malattia e infortunio (operai e impiegati)

Aggiungere: per terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

Art. aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Grafici

Gruppo A= € 16,01; B/1S= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43; C/1= € 12,91; C/2= € 12,39; D/1= € 11,88; D/2= € 11,36; E= € 10,33.

Editori

Livelli 1 e 2= 16,01 euro; Livello 3= 14,46 euro; Livello 4= 13,94 euro; Livello 5= 13,43 euro;

Livello 6= 12,91 euro; Livello 7= 11,88 euro

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione; non saranno considerati agli effetti della retribuzione ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il previsto iter del proprio profilo professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si procederà alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Classificazione Professionale Unica

Declaratoria e profili

Grafici

QUADRI

La categoria di quadro introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 190/85 si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Omissis

Editori

QUADRI

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/85, si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

LIVELLO 1 – DECLARATORIA

Lavoratori con responsabilità di coordinamento gerarchico di strutture con rilevante complessità ovvero organizzate in più unità operative, che esplicano funzioni caratterizzate da discrezionalità di poteri, impartendo direttive e coordinando risorse aziendali. Lavoratori che esprimono, anche singolarmente, un contenuto professionale di particolare rilevanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali anche coordinando sotto il profilo gerarchico funzionale rilevanti risorse aziendali.

- Profili

1) responsabile di servizi o di strutture di rilevante complessità, ~~anche redazionali e/o ICT~~, o di

attività produttive aziendali fondamentali, articolate anche in più unità operative, ovvero responsabile dell'ideazione, dell'analisi e dello sviluppo di progetti anche editoriali di particolare rilievo rispetto alla scelta e all'utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali impiegate.

2) responsabile di redazione, ovvero dell'ideazione, dell'analisi e dello sviluppo di progetti ~~anche editoriali~~ di particolare rilievo rispetto alla scelta e all'utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali impiegate.

3) editor con un'esperienza consolidata cui è affidata con piena responsabilità e autonomia la ricerca e la selezione dei titoli da proporre alla direzione editoriale per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza; ha la responsabilità di coordinare le diverse attività redazionali finalizzate alla pubblicazione dell'opera o allo svolgimento del progetto, nel rispetto dei tempi, dei costi e con le modalità programmate; affianca l'autore e/o le strutture interne nel lavoro di marketing, promozione, propaganda e vendita sul mercato al fine del raggiungimento dei risultati economici previsti

4) responsabile ufficio stampa ~~con funzioni operative~~, che oltre a svolgere le mansioni di operatore ufficio stampa ha la ~~di~~ responsabilità rispetto ai risultati e ai costi nell'ambito di un budget annuale e di coordinamento di più operatori al fine di garantire l'attuazione delle strategie di comunicazione esterne dell'azienda.

LIVELLO 2 – DECLARATORIA

Lavoratori che esplicano funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- Profili

1) il responsabile di uno dei settori dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli

2) il responsabile delle infrastrutture tecnologiche complesse integrate con i sistemi di telecomunicazione e l'analista con elevata esperienza che definisce le specifiche per lo sviluppo di software aziendali e la politica di sicurezza del sistema di informazione

3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi (Controllo di gestione)

4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica o digitale

5) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (anche in forma elettronica o digitale) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza;

6) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (anche in forma elettronica o digitale) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata;

7) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (anche in forma elettronica o digitale) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza

8) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., anche in forma elettronica o digitale) o pubblicitarie, anche in forma elettronica o digitale, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici

9) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa e dell'elaborazione dei relativi preventivi in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti;

- 10) l'impiegato che progetta e coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei prodotti e dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Senior Project manager)
- 11) il responsabile che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager).
- 12) il responsabile che implementa, coordina e gestisce le attività collegate alla formazione, alla popolazione e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti (Database Manager)
- 13) responsabile Area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento
- 14) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager)
- 15) il responsabile della rete di vendita deputata alla raccolta pubblicitaria sulle testate cartacee o digitali di proprietà, ovvero di terzi (prodotti in concessione)

LIVELLO 3 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nell'ambito delle proprie specifiche competenze, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con autonomia operativa e responsabilità dei risultati, in taluni casi anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori.

- Profili

- 1) editor cui è affidata la ricerca e la selezione dei titoli da proporre al referente gerarchico per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro cura i rapporti con gli autori, le attività di sistemazione dell'opera finalizzate alla sua pubblicazione nel rispetto dei tempi e delle modalità programmate
- 2) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista o del redattore collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di foto/videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale
- 3) l'analista programmatore di elevata esperienza che realizza in autonomia i software aziendali e l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio, proponendo e implementando i necessari aggiornamenti della sicurezza
- 4) il redattore o l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda
- 5) il responsabile della segreteria di redazione con più addetti.
- 6) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni
- 7) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione
- 8) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche), pubblicitarie, anche digitali e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione

- 9) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/caposervizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi, foto o video (ad es. moda), verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (Producer)
- 10) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
- 11) l'impiegato che realizza le attività di progettazione, implementazione e monitoraggio di un progetto specifico per lo sviluppo di prodotti in particolare digitali (Project manager)
- 12) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso
- 13) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità ed impatto sull'assetto grafico della testata
- 14) l'esperto informatico che sviluppa progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica e digitale
~~(Web Master)~~
- 15) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line anche con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (Community manager o Social Media Manager)
- 16) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (video Producer)
- 17) operatore che analizza i dati di proprietà ovvero di terze parti al fine di interpretarli a supporto dei processi decisionali aziendali o ai fini commerciali (Data Analyst/ Data Scientist)
- 18) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo
- 19) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale
- 20) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale

LIVELLO 4 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze, esplicano funzioni di concetto con autonomia operativa.

- Profili

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi
- 2) l'addetto all'ufficio personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori

- 3) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti
- 4) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze
- 5) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione
- 6) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto
- 7) l'archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale cartaceo e/o digitale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale anche attraverso la ricerca su data base per tutte le componenti aziendali
- 8) il segretario di redazione con elevata esperienza e autonomia
- 9) il grafico disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa
- 10) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle ed alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting)
- 12) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor)
- 13) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere, anche elettroniche o digitali curando la realizzazione tecnica delle pagine web o di altri prodotti digitali on-line (Web Designer), anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica
- 14) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità
- 15) il propagandista per edizioni scolastiche;
- 16) l'ispettore amministrativo o di diffusione;
- 17) addetto alla vendita di prodotti e servizi, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. Mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini
- 18) il funzionario addetto alla vendita di spazi pubblicitari sulle testate cartacee o digitali di proprietà ovvero di terzi (prodotti in concessione)
- 19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari
- 20) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa
- 21) l'operatore che monitorizza e migliora le performance della rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio, gestendo e operando sul sistema di informazioni in rete

LIVELLO 5 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze operative, esplicano funzioni di concetto per le quali sono richieste specifiche capacità ed esperienza ovvero i neolaureati come loro primo inquadramento.

- Profili

- 1) il cassiere
- 2) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato
- 3) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali
- 4) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria.
- 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
- 6) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispose la liquidazione dei compensi
- 7) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo
- 8) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librerie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie
- 9) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità;
- 10) impiegato addetto alla gestione operativa e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti
- 11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità
- 12) la segretaria commerciale addetta al supporto dell'attività di post-vendita collegate alla raccolta pubblicitaria (ad esempio inserimento ordini, gestione del timone pubblicitario, raccolta dei materiali per la pubblicazione, invio dei giustificativi)

LIVELLO 6 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni, svolgono dietro specifico incarico compiti operativi con specifiche competenze tecniche o amministrative.

- Profili

- 1) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti nonché attività di tentata vendita.
- 2) l'addetto all'ufficio contabilità/amministrazione, alla segreteria, al centralino o che svolge lavori semplici di ufficio, con autonomia operativa
- 3) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico, nonché l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione
- 4) ~~infermiere professionale~~
- 4) l'archivista con autonomia operativa
- 5) il commesso di cassa ed esattore con accresciuta professionalità
- 6) autisti per servizi esterni
- 7) addetto alla composizione in video dei testi
- 8) il preparatore di commissioni con accresciuta professionalità, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti
- 9) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali

10) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici e all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale

LIVELLO 7 – DECLARATORIA

Lavoratori che svolgono lavori o servizi comuni ed aventi un adeguato grado di qualificazione, ovvero che svolgono mansioni operative per le quali stanno acquisendo il necessario grado di preparazione.

- Profili

- 1) l'addetto al magazzino o all'amministrazione del magazzino;
- 2) l'addetto a mansioni di segreteria, alla contabilità, al centralino o che svolge semplici lavori d'ufficio
- 3) l'addetto all'archivio
- 4) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiale
- 5) il commesso di cassa ed esattore.
- 6) i custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini
- 7) l'addetto alla preparazione degli ordinativi dei clienti e al controllo della spedizione
- 8) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie
- 9) Gli addetti a lavori o servizi di manovalanza comune

Editori

TABELLA DI RACCORDO

Tra la classificazione in vigore fino al 31.12.2020 e la nuova classificazione degli editori in vigore dal 1.01.2021

Fermo il rispetto dei nuovi minimi tabellari, come risultanti dall'applicazione della tabella di raccordo, poiché il passaggio deve avvenire senza perdite né vantaggi per il dipendente in forza al 1.01.2021 ove nel confronto tra il precedente minimo tabellare e quello nuovo risultassero delle differenze a favore o a sfavore del lavoratore, le differenze a sfavore saranno attribuite a questo lavoratore mediante la corresponsione di un importo di eguale valore a titolo di superminimo non assorbibile che fa parte ad ogni effetto del suo stipendio/salario. In caso di differenza a favore del dipendente la stessa sarà a questo attribuita al fine del riconoscimento del nuovo minimo tabellare attingendo dall'eventuale superminimo di cui il dipendente già godeva.

CLASSIFICAZIONE 16.10.2014	CLASSIFICAZIONE EDITORI	SETTORE
CAT. AS		
1)	L1 – 1)	
2)	L1 – 1)	
3)	L1 – 2 3)	
4)	L1 – 3-4)	

CAT. A (nuovo livello baricentrico)

	L2 - 1)
Impiegati amministrativi	L2 - 2)
1)	L2 - 3)
2)	L2 - 4)
3)	
4)	/
Impiegati tecnici	/
1)	/
2)	L2 - 5)
3)	L2 - 6)
4)	L2 - 7)
5)	L2 - 8)
6)	L2 - 9)
7)	L2 - 2)
8)	L2 - 14)
9)	L2 - 10)
10)	L2 - 13)
11)	L2 - 11)
12)	
13)	

CAT. B1S

/	L3 - 1)
1)	L3 - 2)
2)	/

LCAT. B1

Impiegati amministrativi	
1)	L3 - 2 3)
2)	L3 - 2 3)
3)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
Impiegati tecnici	
1)	L3 - 3 4)
2)	L3 - 17 18)
3)	L3 - 4 5)
4)	/
5)	/
6)	ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
7)	L3 - 2 3)
8)	L3 - 5 6)

- 9) L3 – ~~6~~ 7)
- 10) L3 – ~~7~~ 8)
- 11) L3 – ~~8~~ 9)
- 12) L3 – ~~9~~ 10)
- 13) L3 – ~~18~~ 19)
- 14) L3 – ~~14~~ 15)
- 15) L3 – 15 16)
- 16) L3 – 16 18)

Operai

- 1) /
- 2) L3 – ~~12~~ 13) (**OPERAIO**)
- 3) L3 – ~~11~~ 12) (**OPERAIO**)
- 4) /

CAT. B2

Impiegati amministrativi

- 1) L4 – 1)
- 2) L5 – 1)
- 3) ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
- 4) L4 – 2)
- 5) L5 – 2)
- 6) L4 – 3)
- 7) L5 – 3)
- 8) L5 – 7)
- 9) ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
- 10) L4 – 4)
- 11) L4 – 5)
- 12) L4 – 15)
- 13) L4 – 16)
- 14) L5 – 4)

Impiegati tecnici

- 1) L4 – 14)
- 2) /
- 3) L4 – 6)
- 4) /
- 5) L5 – 5)
- 6) L4 – 7)
- 7) /
- 8) L5 – 6)
- 9) L4 – 9)
- 10) L5 – 9)
- 11) L5 – 11)
- 12) L4 – 10)
- 13) L5 – 8)
- 14) L4 – 11)
- 15) L4 – 12)
- 16) L4 – 13)
- 17) L4 – 17)
- 18) L4 – 20)
- 19) L4 – 19)

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) /
- 6) /
- 7) /
- 8) /

CAT. B3

Impiegati

- 1) ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
- 2) ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) /
- 6) /
- 7) /
- 8) /
- 9) /
- 10) /
- 11) /

CAT. C1

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) ACCORPATO IN ALTRI LIVELLI
- 2) L6 - 1)
- 3) L6 - 2)
- 4) L6 - 3)
- 5) L6 - 2)
- 6) L6 - 3)
- 7) ~~L6 - 4)~~ /

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) /
- 6) /
- 7) /
- 8) /
- 9) /
- 10) /
- 11) L6 - 8 7) (**OPERAIO**)
- 12) /
- 13) /
- 14) /

- 15) /
- 16) /
- 17) /

CAT. C2

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) L6 - 2)
- 2) L6 - 3)
- 3) L6 - ~~5~~ 4)
- 4) L6 - 2)
- 5) L6 - 2)
- 6) L6 - ~~10~~ 9)
- 7) L6 - 3)
- 8) L6 - ~~11~~ 10)
- 9) L6 - ~~11~~ 10)
- 10) L6 - ~~6~~ 5)
- 11) L6 - 1)

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) L6 - ~~9~~ 8) (**OPERAIO**)
- 6) /
- 7) L6 - ~~7~~ 6) (**OPERAIO**)

CAT. D1

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) /
- 6) /
- 7) L7 - 1) (**OPERAIO**)
- 8) /

CAT. D2

Impiegati

- 1) L7 - 2)
- 2) L7 - 1)
- 3) L7 - 3)
- 4) L7 - 2)
- 5) L7 - 2)
- 6) L7 - 7)
- 7) L7 - 4)
- 8) L7 - 7)
- 9) L7 - 8)
- 10) L7 - 5)

Operai

- 1) /
- 2) /
- 3) /
- 4) /
- 5) /
- 6) /
- 7) /
- 8) **L7 – 6) (OPERAIO)**

CAT. E **L7 – 9) (OPERAIO)**

Eventuali errori materiali nelle correzioni indicate in tabella saranno corretti in tempo utile per la stesura

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

livelli	parametro	Totale incremento TEM
Q		
AS		
A		
B1S		
B1		
B2		
B3	170	80
C1		
C2		
D1		
D2		
E		

Le altre componenti del TEM (ex indennità di contingenza e EDR) restano invariate
 Per gli editori il nuovo livello baricentrico ai fini dell'applicazione dell'aumento di 80 euro è in A.

MISURA E DECORRENZA DELL'INCREMENTO

livelli	parametro	Incremento TEM maggio 2021	Incremento TEM gennaio 2022	Incremento TEM ottobre 2022	Totale incremento TEM
Q					
AS					
A					
B1S					
B1					
B2					
B3	170	25	25	30	80
C1					
C2					

D1					
D2					
E					

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza al 19 gennaio 2021 verrà erogato l'importo lordo di euro 300. L'una tantum, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti, non è utile ai fini del computo del TFR e verrà così corrisposta: 200 euro con la retribuzione del mese di giugno 2021 e 100 euro con la retribuzione del mese di giugno 2022.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022, salvo particolari decorrenze previste.

Byblos: aumento della contribuzione a carico aziende per i lavoratori aderenti che non hanno l'ERC con le decorrenze sotto indicate:
0,3 nel 2021 che passerà a 0,4 nel 2022 e, infine, a 0,5 da gennaio 2023.

A fronte del rinnovo del CCNL le parti stipulanti concordano infine sul fatto che sia necessario aprire diversi tavoli anche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 6 del CCNL in materia di:

Verifica dello stato del settore e degli obiettivi strategici/azioni congiunte di Lobby anche in relazione alle risorse che saranno rese disponibili dall'UE;

Verificare l'ipotesi di ampliamento della sfera di applicazione del CCNL anche in un'ottica di filiera del settore, in particolare nei confronti delle aziende di comunicazione che lavorano sui diversi supporti e relativi profili professionali tenuto conto dell'accelerazione della transizione al digitale;

Enti Bilaterali: contenuti e governance;

Smart working e formazione professionale;



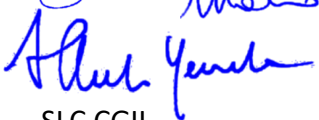
Ciclo continuo.

In sede di stesura del testo contrattuale verrà inserita una norma ad hoc per assicurare alle aziende la possibilità di smaltire al meglio ferie e permessi.


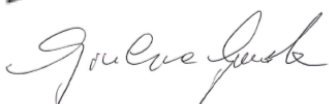
Letto, confermato e sottoscritto

Invia telematica, 19.01.2021

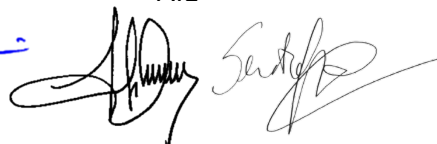
ASSOGRAFICI

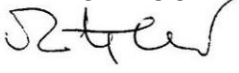

SLC CGIL

AIE



FISTEL CISL

ANES



UILCOM UIL

