

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DI AZIENDE EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI ED AGENZIE DI STAMPA

Il giorno 15 febbraio 2021 si sono incontrate le parti stipulanti il ccnl per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa in merito alla rinnovazione contrattuale del 19 dicembre 2018, scaduta il 31 dicembre 2019 e la cui durata è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dal verbale di accordo del 14 gennaio 2020.

La Fieg, Asig e le OO.SS. hanno convenuto di rinnovare il ccnl poligrafico alle seguenti condizioni.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha durata dal 1° gennaio 2021 sia per la parte normativa che per la parte economica con scadenza al 31 dicembre 2022.

INDENNITÀ INTEGRATIVA TEMPORANEA

Per il periodo 1° gennaio – 31 marzo 2021 verrà erogata l'indennità integrativa temporanea, alle medesime condizioni previste dall'art. 3 della parte V del ccnl 19 dicembre 2018.

ASSORBIMENTO NEI MINIMI DELL'INDENNITÀ INTEGRATIVA TEMPORANEA

A far data dal 1° aprile 2021 l'indennità integrativa temporanea cesserà di essere erogata e i relativi importi diverranno parte integrante dei minimi contrattuali.

Pertanto, a partire dal mese di aprile 2021 i nuovi valori dei minimi tabellari sono i seguenti:

Livelli	Parametri		Nuovi minimi da aprile 2021
Livello 10	300	32,89	1885,93
Livello 9	272	29,82	1709,9
Livello 8	248	27,19	1559,03
Livello 7	228	25,00	1433,31
Livello 6	208	22,81	1307,58
Livello 5	185	20,29	1162,99

Livello 4	164	17,98	1030,98
Livello 3	145	15,90	911,54
Livello 2	128	14,04	804,67
Livello 1	100	10,96	628,64

238	26,10	1496,17
-----	-------	---------

Così come già convenuto nella rinnovazione contrattuale del 19 dicembre 2018 gli incrementi dei minimi sopra riportati non produrranno effetti su eventuali trattamenti economici aziendali integrativi rispetto a quelli previsti dal ccnl.

ANALISI DEL SETTORE E CONTRATTO DI FILIERA

Nel mese di marzo 2021 verrà istituita una commissione di lavoro che analizzi la situazione del settore e delle tematiche connesse al ccnl (quali la classificazione, le terziazioni, l'innovazione tecnologica) ed elabori le proposte per offrire un confronto con le Associazioni Imprenditoriali per il percorso necessario alla definizione di un contratto di Filiera.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIEG

ASIG

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Roberto *Horvath* *Roberto* *Roberto* *Roberto* *Roberto*

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 gennaio 2020, presso la sede della Fieg in Roma, si sono incontrate le parti stipulanti il ccnl per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa in merito alla scadenza, prevista per il 31 dicembre 2019 dall'art. 2 parte prima/norme generali, della rinnovazione contrattuale del 19 dicembre 2018.

Le parti, modificando quanto previsto dal primo capoverso del suddetto art. 2, convengono che il ccnl proseguirà la sua validità fino alla data del 31 dicembre 2020.

Le parti convengono, inoltre, di prorogare fino alla data del 31 dicembre 2020 l'erogazione dell'indennità integrativa temporanea, alle medesime condizioni previste dall'art. 3 della parte V del ccnl 19 dicembre 2018. Alla luce dell'evoluzione del processo di allineamento dei contratti collettivi di filiera che si registrerà nell'arco di vigenza del contratto, e in esito alle verifiche delle Parti istitutive del Fondo di previdenza complementare di settore "Fiorenzo Casella" indicate nell'accordo del 19/02/2018 anche in relazione agli effetti del comma 500 dell'art. 1 della legge n. 160/2019, le Parti convengono che la suddetta indennità integrativa temporanea potrà divenire parte integrante dei minimi contrattuali a far data dal 1° gennaio 2021, sulla base di un accordo fra le stesse Parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIEG

A. Di Monte

ASIG

SLC/CGIL

F. Di Stefano

FISTEL-CISL

M. R.

UIL.COM-UIL

U. L.

**Federazione Italiana Editori Giornali
Associazione Stampatori Italiana Giornali**

**CONTRATTO
NAZIONALE
DI LAVORO**

per i dipendenti di aziende editrici
e stampatrici di giornali quotidiani
ed agenzie di stampa

19 DICEMBRE 2018

L'anno 2018 addì 19 dicembre in Roma

tra

la Federazione Italiana Editori Giornali (FIEG) rappresentata dal Presidente Andrea Riffeser Monti con il Consigliere Incaricato per i Problemi Sindacali Franco Capparelli, l'Associazione Stampatori Italiana Giornali (ASIG), rappresentata dal Presidente Gianni Paolucci con il capo della delegazione degli stampatori Paolo Polidori, con l'intervento della Commissione sindacale, assistita da Fabrizio Carotti, Francesco Cipriani e Stefano Scarpino;

e

il Sindacato Lavoratori Comunicazione (SLC-CGIL) in persona del suo Segretario Generale Fabrizio Solari e del Segretario Nazionale Gianluca Carrega;

la Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni (FISTel-CISL) in persona del suo Segretario Generale Vito Antonio Vitale e del Segretario Nazionale Giovanni Luigi Pezzini;

la Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione (UILCOM-UIL) in persona del suo Segretario Generale Salvatore Uglierolo e del Segretario Nazionale Roberta Musu;

è stato stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro, per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e da agenzie di stampa.

19/12/2018
A. D. H. Monti
Andrea Riffeser Monti
Gianni Paolucci
Paolo Polidori
Fabrizio Carotti
Stefano Scarpino

19/12/2018
Fabrizio Solari
Gianluca Carrega
Vito Antonio Vitale
Giovanni Luigi Pezzini
Salvatore Uglierolo
Roberta Musu

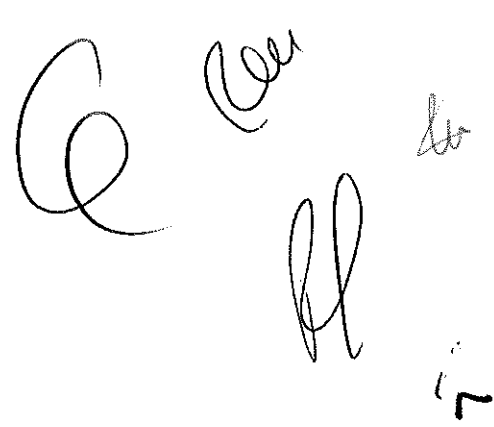
INDICE

PARTE PRIMA - NORME GENERALI

- Art. 1 –Validità e limiti di applicabilità
- " 2 –Decorrenza e durata
 - " 3 –Contratti di inserimento e reinserimento – Contratti a termine - Contratti di somministrazione di lavoro
 - " 4 –Nomenclatura
 - " 5 –Relazioni sindacali
 - " 6 –Regolamento interno
 - " 7 –Diritti sindacali
 - " 8 –Assunzioni
 - " 9 –Passaggio di qualifica da operaio ad impiegato
 - " 10 –Igiene del lavoro e tutela della salute
 - " 11 –Assicurazione infortuni
 - " 12 –Lavoro a tempo parziale
 - " 13 –Diritto allo studio
 - " 14 –Norme per i licenziamenti
 - " 15 –Investimenti e innovazioni tecnologiche
 - " 16 –Mutamenti di proprietà
 - " 17 –Appalti
 - " 18 –Controversie
 - " 19 –Quadri – Inquadramento e classificazione del personale
 - " 20 –Norme complementari
 - " 21 –(*articolo abrogato*)
 - " 22 –Portatori di Handicap
 - " 23 –Mobilità di manodopera femminile
 - " 24 –Trasferimenti individuali
 - " 25 –Dichiarazioni delle parti
 - " 26 - Telelavoro

PARTE SECONDA - NORME OPERAI

- Art. 1 –Visita medica
- " 2 –Periodo di prova
 - " 3 –(*articolo abrogato*)
 - " 4 –Orario di lavoro
 - " 5 –Orario di chiusura delle tipografie
 - " 6 –Lavoro straordinario
 - " 7 –Festività – Lavoro festivo
 - " 8 –Interruzione di lavoro

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'C', a signature 'Cor', and other initials.

- " 9 –Orario e retribuzioni garantiti
- " 10 –Ferie
- " 11 –Assenze
- " 12 –Permessi – Aspettativa
- " 13 –Giorni di riposo
- " 14 –Congedo matrimoniale
- " 15 –Gratifica natalizia
- " 16 –Aumenti periodici di anzianità
- " 17 –Trasferte
- " 18 –Malattia ed infortunio
- " 19 –Tutela della maternità
- " 20 –Mutamento di mansioni
- " 21 –Corresponsione delle paghe
- " 22 –Conteggi perequativi
- " 23 –Chiamata e richiamo alle armi
- " 24 –Preavviso di licenziamento o di dimissioni
- " 25 –Trattamento di fine rapporto
- " 26 –Trattamento di fine rapporto in caso di morte
- " 27 –Cessazione, trapasso, trasformazione, cessazione di azienda
- " 28 –Disciplina del lavoro

PARTE TERZA - NORME IMPIEGATI

Art. 1 –Periodo di prova

- " 2 –Livelli professionali
- " 3 –Mutamento di mansioni
- " 4 –Orario di lavoro
- " 5 –Orario di chiusura delle tipografie
- " 6 –Sospensione e riduzione temporanea di lavoro
- " 7 –Lavoro straordinario e festivo
- " 8 –Festività – Lavoro festivo
- " 9 –Ferie
- " 10 –Assenze – Permessi – Congedo matrimoniale – Aspettativa
- " 11 –Giorni di riposo
- " 12 –Tredicesima mensilità
- " 13 –Aumenti periodici di anzianità
- " 14 –Corresponsione della retribuzione
- " 15 –Indennità di maneggio denaro
- " 16 –Trasferte
- " 17 –Trattamento di malattia e infortunio
- " 18 –Tutela della maternità
- " 19 –Servizio militare
- " 20 –Preavviso di licenziamento o di dimissioni
- " 21 –Trattamento di fine rapporto
- " 22 –Trattamento di fine rapporto in caso di morte

- " 23 –Previdenza
- " 24 –Cessione, trapasso, trasformazione di azienda
- " 25 –Disciplina del lavoro

PARTE QUARTA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Condizioni di miglior favore concesse ad personam

Condizioni di miglior favore locali: Città di Trieste

PARTE QUINTA - ACCORDI ECONOMICI E TABELLE SALARIALI E STIPENDIALI

Art. 1 –Aumenti contrattuali-tabelle salariali

- " 2 –Copertura economica del periodo di vacanza contrattuale
- " 3 –Indennità integrativa temporanea
- " 4 –Assistenza sanitaria integrativa
- " 5 –Misure compensative
- " 6 –Fondo di previdenza integrativa di settore
- "

PARTE SESTA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERCORRENTE CON I DIPENDENTI ADDETTI A LAVORAZIONI NON ATTINENTI I GIORNALI QUOTIDIANI

Art. 1 – Orario di lavoro

- " 2 – Lavoro straordinario
- " 3 – Festività e lavoro festivo
- " 4 – Ferie
- " 5 – Gratifica natalizia
- " 8 – Trattamento economico
- " 7 – Previdenza complementare
- " 8 - Norme di rinvio

PARTE SETTIMA - PROTOCOLLO RELATIVO ALL'OPERATORE MULTIMEDIALE

PARTE OTTAVA - PROTOCOLLO NUOVE ASSUNZIONI DI LAVORATORI POLIGRAFICI

Art. 1 – Disciplina delle nuove assunzioni

- " 2 – Previdenza complementare

PARTE PRIMA NORME GENERALI

PREMESSA

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

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

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

Al fine di favorire tale processo, e in deroga a quanto previsto dall'articolo 5 "Relazioni sindacali" del presente CCNL, le Parti convengono che la scadenza del presente accordo è fissata al 31 dicembre 2019, per favorire il progressivo allineamento temporale dei contratti della filiera.

Art. 1

VALIDITÀ E LIMITI DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto regola i rapporti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa con i lavoratori dipendenti.

La sua applicazione si estende agli addetti alla stampa dei periodici purché questa avvenga nello stesso stabilimento e con il processo tecnico dei quotidiani, fatta eccezione per quanto disposto dalla Parte VI del contratto.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intendono per aziende editrici di quotidiani le aziende che editano testate a contenuto giornalistico per almeno cinque numeri settimanali.

Il presente contratto si applica altresì all'attività produttiva di quotidiani free press aventi le caratteristiche di cui al comma precedente.

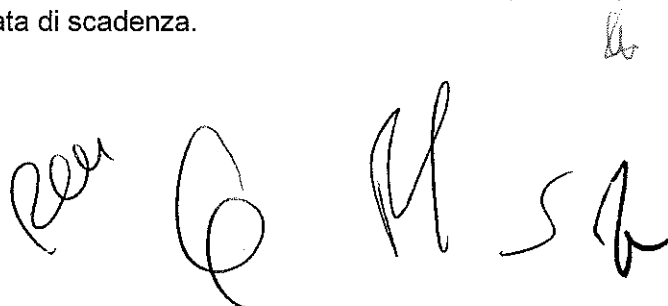
Art. 2

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le specifiche decorrenze previste, il contratto ha durata dal 1° gennaio 2019 sia per la parte normativa che per la parte economica, con scadenza al 31/12/2019.

Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata o PEC.

Allo scopo di evitare la vacanza contrattuale, le proposte di rinnovo verranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della data di scadenza.



Art. 3

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

A) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato: il contratto per la somministrazione di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive integrazioni e modificazioni. Ogni dodici mesi l'azienda utilizzatrice comunica alle RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione. Rimane inteso che i limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera C).

B) Contratto a termine: i contratti a termine sono disciplinati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni.

Le aziende nel corso di svolgimento del rapporto a termine, forniranno informativa ai lavoratori interessati circa i posti vacanti che si rendessero disponibili in azienda. Le aziende comunicheranno alle RSU e in mancanza alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il numero dei rapporti a termine convertiti in rapporti a tempo indeterminato.

La durata massima dei contratti di lavoro a termine è fissata a 36 mesi.

Fermo restando quanto sopra, trascorso il periodo complessivo di 36 mesi, ricorrendone i presupposti, è possibile, anche al fine di favorire prospettive di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, stipulare un ulteriore contratto a termine, in regime di deroga assistita ai sensi del comma 3 dell'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per una durata massima di 12 mesi. Il limite di 6 mesi previsto dall'art. 24, comma 1 del richiamato decreto legislativo è elevato a 12 mesi.

Fatto salvo quanto disposto dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e quanto previsto alla successiva lettera C), il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, conteggiando tra questi i lavoratori part-time, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 del Dlgs 15 giugno 2015 n. 81, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

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

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

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

7     

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

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

Nota: qualora l'applicazione delle percentuali di cui all'ultimo comma della lettera C) determini frazioni di unità, le stesse verranno arrotondate ad unità intera.

D) Contratto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle leggi vigenti in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D.lgs n. 226/2005.

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

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

Per l'assunzione in prova e per la regolamentazione del periodo di prova si applicano le norme contrattuali di cui all'art. 2, Parte seconda, e art.1 Parte terza.

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato è attribuito il livello/profilo professionale da conseguire. La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate calcolate sul minimo salariale del livello di inquadramento:

1° anno: 70%;

2° anno: 80%;

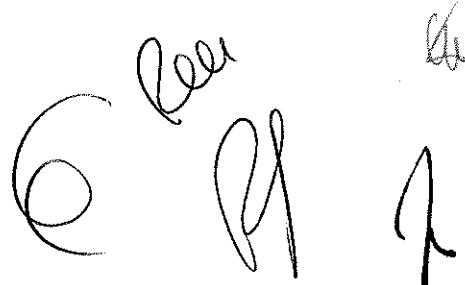
3° anno: 90%.

Al termine del periodo di apprendistato è possibile per le parti recedere dal contratto con un preavviso di 15 gg decorrente dal termine del contratto stesso. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico e normativo del presente contratto.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

Formazione

Nella finalità di rendere operativo l'istituto, le parti convengono di costituire una specifica commissione tecnica che, entro un periodo di 6 mesi, procederà alla definizione dei profili formativi, dei contenuti, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.



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

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

Art. 4

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e della applicazione del presente contratto la dizione «lavoratore» si intende indicativa dei gruppi degli impiegati e degli operai. Per le clausole che riguardano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di «impiegato» e «operaio».

Le dizioni «stipendio», «salario», «retribuzione» devono essere intese come segue:

- **stipendio e salario:** è il corrispettivo spettante all'impiegato o all'operaio per la sua prestazione di lavoro in base alle tabelle stipendiali o salariali diurne e per la indennità di contingenza;
- **retribuzione:** è quanto complessivamente percepito dall'impiegato o dall'operaio per la sua prestazione lavorativa nell'orario normale.

Art. 5

RELAZIONI SINDACALI

Le parti sociali ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione della qualità del prodotto e della competitività delle imprese.

In tal senso il presente CCNL:

- attribuisce all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro con uno spirito di reciproca responsabilità;
- disciplina il contenuto della contrattazione collettiva dei vari livelli nella finalità di salvaguardare l'occupazione stabile e tutelata e di garantire alle aziende editoriali una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nella prospettiva di garantire il risanamento del settore, il suo sviluppo economico produttivo al fine di una più vasta diffusione del giornale anche attraverso nuove iniziative editoriali intese ad incrementare l'occupazione.

A tal fine, la FIEG e l'ASIG si impegnano ad intervenire per l'osservanza da parte delle aziende editoriali e stampatrici delle condizioni pattuite, e le organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere, ed a intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di intesa ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il sistema di relazioni sindacali del settore è basato su una coordinata modulazione ai vari livelli riconosciuti di fasi informative, di consultazione e di contrattazione, a ciascuna delle quali è riservata una specifica competenza nei limiti delle materie esplicitamente demandate.

La disciplina della costituzione e delle funzioni affidate alle RSU e la attivazione della procedura di conciliazione per i problemi relativi all'applicazione e all'interpretazione della disciplina collettiva nazionale, integrano il sistema di relazioni sindacali con l'intento di definire regole e comportamenti comuni per la migliore soluzione dei problemi generali ed aziendali in un ambito non conflittuale.

Titolo I – Relazioni Sindacali

A) Sistema Informativo

1) Livello nazionale

Programmi globali di settore – La FIEG e le Federazioni Nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a realizzare ogni anno un confronto sulla situazione del settore con particolare riferimento agli andamenti economici del settore, ai nuovi insediamenti produttivi al programma globale degli investimenti ed alle trasformazioni ipotizzate a breve ed a medio termine, alle possibili previsioni occupazionali, alle tendenze di mercato rispetto alle tipologie di prodotto, all'evoluzione delle imprese stampatrici.

Ai fini del predetto confronto la FIEG, sulla base delle informative trasmesse dalle aziende, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali nazionali entro il mese di novembre di ciascuno anno i seguenti dati:

- tasso di concentrazione: aziende, testate, produzione;
- teletrasmissione da ogni singola regione;
- teletrasmissione nelle singole regioni;
- impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore;
- occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria);
- anzianità media di azienda (per sesso e qualifica);
- processi di riqualificazione con indicazione dei tempi utilizzati a tale scopo, delle specializzazioni acquisite, dell'entità della spesa sostenuta e della provenienza dei fondi;
- numero delle testate pubblicate (formato, dato medio, giorni di uscita, numero di pagine pubblicità e testo, numero di edizioni per copia);
- consistenza della rete di distribuzione (numero dei punti vendita e sistemi utilizzati nelle singole regioni per la distribuzione).
- nuove iniziative editoriali avviate anche nel settore dell'informazione elettronica e della stampa gratuita con riferimento ai sistemi organizzativi e produttivi adottati.

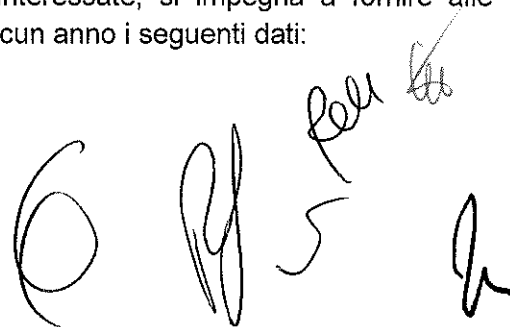
Le aziende editrici e stampatrici articolate in unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, anche con diversa denominazione societaria, forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali una informativa annuale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale, nonché i programmi di riorganizzazione e di innovazione tecnologici.

La FIEG, pur riaffermando la sua autonomia rispetto ad altre associazioni imprenditoriali che direttamente o indirettamente operano nel campo dell'informazione, si impegna a favorire ed a partecipare, per le competenze attinenti, ad una conferenza annuale che esamini nel suo complesso lo stato e i problemi dell'intero comparto della comunicazione di massa, con il proposito di individuare le soluzioni più razionali volte a garantire il ruolo e di promuovere lo sviluppo dell'informazione su tutte le piattaforme esistenti anche tramite iniziative congiunte.

2) Livello territoriale

La FIEG, sulla base delle informazioni trasmesse dalle aziende interessate, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali regionali competenti entro il 30 giugno di ciascun anno i seguenti dati:

- investimenti editoriali;



- tasso di concentrazione delle aziende e delle testate nell'ambito regionale;
- teletrasmissioni nelle singole regioni;
- impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore;
- occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria);
- tipologia tecnologica;
- consistenza della rete di distribuzione.

3) Livello aziendale

A livello aziendale verranno forniti annualmente alle RSU informazioni riguardanti l'andamento economico, tecnico, produttivo e i programmi aziendali relativi alla commercializzazione del prodotto ed alle innovazioni organizzative del ciclo produttivo, informazione sul numero e sulle aree di utilizzazione dei contratti a termine stipulati, nonché sul numero dei contratti part time stipulati, sulla relativa tipologia e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Ferma restando la successiva fase di consultazione per i problemi che assumono rilevanza strutturale, formano oggetto di informativa urgente iniziative aziendali dirette a garantire la costante regolarità produttiva ed organizzativa.

B) Sistema Consultivo

1) Livello nazionale

Osservatorio. Per consentire la migliore conoscenza dei dati è costituito all'interno del settore su base paritetica un osservatorio tecnico per i quotidiani e le agenzie di informazione. La gestione operativa dell'osservatorio è affidata ad una Commissione paritetica di sei componenti.

L'osservatorio è sede di scambio e verifica di dati informativi globali e strumento per attivare ricerche su: andamento e prospettive del mercato dei quotidiani; andamento, tendenze e prospettive di investimenti ed occupazione; caratteristiche e tendenze dello sviluppo tecnologico; dati relativi al verificarsi di patologie connesse a particolari tipi di lavorazione; andamento del costo del lavoro con particolare riferimento alla normativa contributiva e assistenziale; consistenza, prospettive di sviluppo e diversificazione della rete di distribuzione e di vendita; tipi di professionalità emergenti; ambienti di lavoro; applicazione della legge n. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici nel settore dei quotidiani delle quali verrà tenuto sotto controllo sia il numero che la collocazione nell'organizzazione del lavoro in riferimento anche alla «Raccomandazione» CEE/1984, problematiche ed iniziative relative a progetti di formazione e riqualificazione professionale ed utilizzo delle 150 ore per diritto allo studio (Art. 13 – Norme generali).

Nell'osservatorio, oltre ai dati in possesso delle organizzazioni, confluiranno quelli acquisiti dalla FIEG e trasmessi alle Organizzazioni sindacali, in base a quanto sopra previsto, compresi i piani di ristrutturazione tecnologica aziendali definiti successivamente al confronto sindacale, nonché l'informativa sulla consistenza della rete di distribuzione, sul numero e la tipologia dei punti di vendita e sulle scelte operate dalle aziende per ottimizzare la distribuzione del prodotto nelle singole regioni.

In tale sede ogni sei mesi le parti procederanno alla verifica del movimento delle forze occupazionali del settore conseguente all'utilizzazione della trasmissione in fac-simile e all'entità globale della produzione realizzata.

Il costo di funzionamento dell'osservatorio è coperto con contributi a carico delle aziende nella misura che sarà individuata annualmente dalle parti in base al programma operativo approvato e alle norme regolamentari definite.

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

2) Livello aziendale

La fase consultiva del livello aziendale costituisce un momento di approfondimento ed esame propositivo su tematiche connesse all'organizzazione del lavoro.

La consultazione concerne questioni di carattere generale relative alle iniziative e programmi aziendali connessi con significative innovazioni e trasformazioni tecnologiche e/o produttive.

Programmi tecnologici delle aziende che comportino la predisposizione di piani rientranti nella sfera di contrattazione di cui al paragrafo seguente "Piani di ristrutturazione tecnologica" formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti aziendali al fine di individuare possibili convergenze rispetto agli obiettivi generali delineati dall'impresa e realizzare anche sulla base delle proposte formulate dalle RSU, utili momenti di approfondimento tecnico specifico. Ciò al fine di consentire la sollecita realizzazione dei piani medesimi.

C) Sistema di Contrattazione

Piani di ristrutturazione tecnologica. I piani definiti dalle imprese secondo le condizioni dell'art. 15, parte generale, saranno presentati dalle direzioni aziendali alle RSU e trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto ed alle rispettive Organizzazioni territoriali.

Le Organizzazioni nazionali entro 15 giorni dalla ricezione dei piani e allo scopo di verificare i criteri di omogeneità nella loro applicazione, potranno esprimere parere consultivo di conformità dei piani alla normativa prevista dall'art. 15 "investimenti e innovazioni tecnologiche". Esaurita la fase consultiva, il confronto per la realizzazione dei piani dovrà iniziarsi immediatamente nella sede aziendale ed esaurirsi nei 30 giorni dalla presentazione o nel diverso termine concordato dalle parti.

In casi di divergenze le parti trasferiranno l'esame del piano al livello nazionale in modo che la relativa procedura possa esaurirsi entro i 15 giorni successivi al mancato esito della sede aziendale. Le Segreterie nazionali saranno affiancate dalle RSU.

Qualora l'azienda editoriale sia diversa da quella di stampa, il confronto sindacale si svilupperà con la partecipazione congiunta delle imprese interessate.

Gli accordi aziendali devono essere trasmessi alle Organizzazioni nazionali a cura delle aziende.

Il sistema di contrattazione si articola:

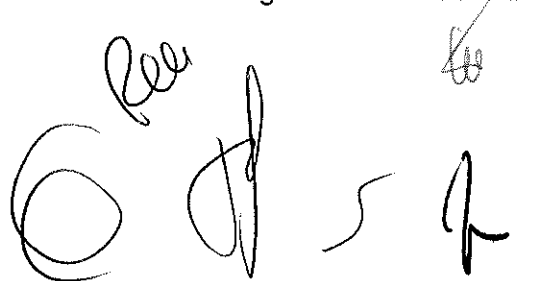
- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sull'eventuale secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e degli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge.

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

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

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

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



Durante i sei mesi precedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Secondo livello di contrattazione. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge e deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le RSU eventualmente assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici persegue l'obiettivo di collegare le erogazioni economiche con i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

- diritto allo studio

Tramite accordi con le RSU verrà garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva in relazione alle assenze dei lavoratori per la fruizione dei permessi per diritto allo studio. Tramite accordi con le RSU verranno altresì concordati criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma dell'art. 13 (terzo e quarto comma dell'art. 13 delle norme generali);

- ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR

In sede aziendale potranno essere determinate ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR, ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione del TFR disposte dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (comma 2, art. 25 norme operai – comma 5 art. 21 norme impiegati);

- piani di ristrutturazione tecnologica

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

- flessibilità dell'orario di Lavoro

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

- mobilità intersettoriale

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 15 e 19 – norme generali – la mobilità collettiva intersettoriale (settori omogenei di produzione di cui all'art. 19 delle norme generali) costituirà oggetto di contrattazione in sede aziendale, in quanto materia esulante dalle previsioni dell'art. 19 medesimo;

- nuove professionalità



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

- riqualificazione, formazione professionale

I programmi inerenti la riqualificazione del personale dipendente in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e gestionali dell'azienda saranno da quest'ultima illustrati alle RSU. In sede aziendale, e sulla base delle indicazioni contenute nel programma, verranno definiti tempi e modalità della riqualificazione, risultando comunque garantita la normalità della produzione.

Le aziende e le RSU riconoscono la necessità, si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo utile per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, tenuti presenti gli indirizzi forniti in materia dall'Osservatorio. Per la realizzazione delle iniziative formative saranno, ove previste, utilizzate risorse finanziarie esterne (nazionali, comunitarie, ecc.). I lavoratori frequenteranno i corsi di cui al presente articolo di norma durante l'orario di lavoro.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi avvenga al di fuori dell'orario di lavoro, ai lavoratori interessati, per le ore di effettiva frequenza, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria. Sono fatte salve specifiche intese aziendali vigenti in materia.

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

Titolo II – Rappresentanze Sindacali Unitarie

La RSU costituisce l'organismo di rappresentanza aziendale abilitato alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente CCNL. In sede aziendale la RSU è altresì la destinataria dell'informazione, dell'esame congiunto, e della consultazione secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

La composizione delle RSU è interamente elettiva, con attribuzione dei seggi in proporzione ai voti ottenuti dalle liste concorrenti presentate da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL.

Il cambio di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza del sostituito.

Il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti.

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

Le imprese, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio.



La composizione numerica delle RSU nel settore delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa è così definita in ambito regionale:

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

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Le condizioni di miglior favore eventualmente previste dagli accordi aziendali in materia di permessi riconosciuti alle RSA (strutture sindacali aziendali), sono riproporzionate in relazione al numero dei componenti le RSU sopra indicato.

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

Le RSU hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tali permessi retribuiti dovranno essere richiesti per iscritto al datore di lavoro di regola 24 ore prima e la loro fruizione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale che comportino la riduzione dei livelli di organico necessari a garantire il corretto funzionamento degli impianti.

Vengono fatti salvi fino a naturale scadenza eventuali accordi aziendali di miglior favore che riconoscono alla RSU un numero di permessi superiori a quanto definito dal CCNL.

La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto altro non previsto nel presente articolo si compie rinvio alla disciplina relativa alla Regolamentazione delle rappresentanze in azienda contenuta nella parte seconda dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014.

Delegato di Impresa. Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che abbiano meno di 16 dipendenti su base regionale e per le quali non si applichi la disciplina di cui al precedente paragrafo, potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.

Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dalle Federazioni di categoria firmatarie del presente contratto cui i lavoratori aderiscono, tramite la FIEG.

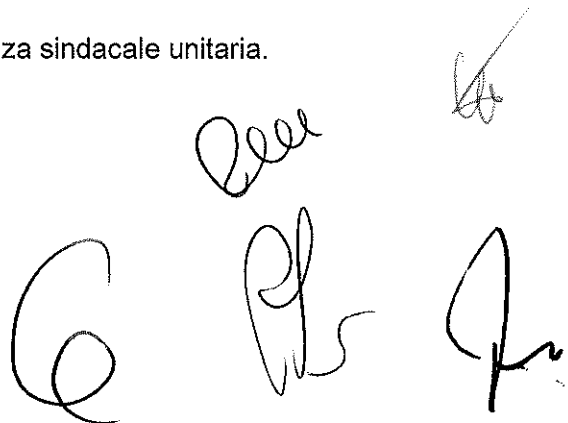
Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti la sua attività.

Art. 6

REGOLAMENTO INTERNO

È in facoltà della direzione dell'azienda di disporre un regolamento interno purché le sue norme non siano in contrasto con il presente contratto o con le norme di legge ed in particolare con quelle a tutela della dignità dei lavoratori, con specifico riferimento alle lavoratrici.

Tale regolamento sarà elaborato con il concorso della rappresentanza sindacale unitaria.



Art. 7

DIRITTI SINDACALI

Assemblea – Le assemblee previste dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300, saranno fissate, previo adeguato preavviso, e si svolgeranno tenendo conto delle particolari esigenze di produzione e dei tempi di distribuzione dei giornali quotidiani. Ulteriori modalità per l'esercizio di assemblea, oltre a quelle fissate dalla richiamata legge, potranno essere concordate in sede aziendale salvaguardando l'esigenza di assicurare i servizi essenziali utilizzati anche dal pubblico esterno (centralino, portineria) e la salvaguardia degli impianti. Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla direzione aziendale.

Contributi sindacali – I contributi dei lavoratori alle rispettive associazioni sindacali sono fissati nella misura dell'1% sulla paga tabellare e sull'indennità di contingenza e verranno trattenuti dalle aziende sulla retribuzione, previa delega conferita per iscritto dal lavoratore.

Le aziende verseranno alle Organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali le rispettive quote di competenza con le modalità di applicazione che le stesse organizzazioni sindacali indicheranno.

Diffusione stampa sindacale – È consentita la diffusione all'interno dello stabilimento della stampa sindacale purché tale diffusione avvenga fuori dall'orario di lavoro e ne sia tempestivamente inviata copia alla direzione dell'azienda.

Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali – Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, dei Sindacati territoriali e regionali ad esse aderenti, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nell'ambito di una stessa azienda non potranno essere attribuite più di 150 ore annue a detto titolo, per ciascuna delle organizzazioni sindacali.

Ai lavoratori di cui al comma precedente, a quelli che siano delegati a trattative di carattere sindacale inerenti il settore o che siano chiamati ad incarichi rappresentativi in seno agli enti che operano nel settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni.

Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate almeno due giorni prima della data prevista per l'assenza e la loro concessione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale che comportino la riduzione dei livelli di organico necessari a garantire il corretto funzionamento degli impianti.

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

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali della categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso per tutta la durata del loro mandato, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Comunicati sindacali – Saranno pubblicati nei quotidiani degli editori ai quali si applica il presente contratto i comunicati diramati, anche per conto delle strutture regionali, dagli organi nazionali del Sindacato Lavoratori Comunicazione, della Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni e della Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione e Cultura. Tali comunicati, che potranno essere diramati tramite le agenzie di stampa e trasmessi direttamente alle direzioni dei giornali, dovranno contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a problemi sindacali. Il sindacato del direttore del giornale sul contenuto di tali comunicati dovrà limitarsi agli aspetti che investono la responsabilità sua e del giornale di fronte alla legge.

La FIEG, su segnalazione delle Federazioni nazionali dei Poligrafici, interverrà nei confronti degli editori associati perché siano osservate le disposizioni di cui al presente paragrafo.

Art. 8

ASSUNZIONI

Per l'assunzione del lavoratore si osserveranno le norme legislative vigenti per la disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

Per essere assunto, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) libretti delle assicurazioni sociali.

Le aziende che hanno necessità di assumere personale classificato fra gli operai specializzati, gli operai qualificati e i manovali specializzati daranno la precedenza nella assunzione di detto personale, quand'anche fatta a termine, ai lavoratori del settore dei giornali quotidiani che risultino iscritti nell'elenco nominativo dei disoccupati predisposto dalle apposite commissioni paritetiche provinciali istituite dalle parti contraenti.

L'obbligo di cui sopra non preclude la facoltà dei lavoratori occupati di trasferirsi da una azienda all'altra del settore dei quotidiani.

Negli elenchi verranno iscritti gli operai appartenenti alle categorie degli operatori specializzati, degli operai qualificati e dei manovali specializzati che si trovino in stato di disoccupazione da non più di due anni per effetto di licenziamenti collettivi causati da riduzione di personale, da cessazione o cessione dell'azienda presso la quale in precedenza erano occupati, nonché gli operai appartenenti alle categorie predette che si trovino in stato di disoccupazione da non più di due anni per effetto di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, sempreché la loro appartenenza al settore abbia avuto la durata di almeno un anno.

Nei riguardi dei lavoratori predetti che alla data di entrata in vigore del presente contratto risultino già iscritti negli elenchi e per coloro che venissero iscritti successivamente, la iscrizione avrà effetto per la durata del contratto stesso. Il lavoratore iscritto nell'elenco sarà depennato dallo stesso qualora consti che abbia instaurato rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri settori di produzione o abbia raggiunto, durante il periodo di iscrizione, l'età pensionabile o comunque manifesti volontà contraria a mantenere l'iscrizione.

Le presenti norme non abrogano le disposizioni previste sui licenziamenti collettivi in merito alla riassunzione dei lavoratori di cui all'art. 14 del presente contratto.

Per gli impiegati, in considerazione della particolare natura del rapporto di impiego, la Federazione Italiana Editori Giornali e l'Associazione Stampatori Italiana Giornali si impegnano, ove si verifichino casi di disoccupazione per licenziamenti collettivi, di raccomandare a quelle aziende che avranno necessità di assumere personale impiegatizio di preferire, a parità di requisiti e in quanto possibile, coloro che provengono da altre aziende del settore ed in specie coloro che abbiano acquisito una particolare specializzazione professionale.

A tal fine verranno predisposti elenchi nominativi degli impiegati disoccupati.

Norme di attuazione

Per l'attuazione di quanto previsto nel presente articolo le parti provvederanno, attraverso commissioni paritetiche, alla formazione e all'aggiornamento degli elenchi nominativi dei lavoratori disoccupati che si trovino nelle condizioni soggettive ed oggettive contemplate nell'articolo stesso, con l'indicazione delle relative

qualifiche e categorie e degli eventuali titoli preferenziali previsti dalle leggi per le assunzioni obbligatorie, nonché della data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Tali commissioni saranno costituite provincialmente da rappresentanti degli editori e da rappresentanti dei lavoratori, da nominarsi dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Le aziende rilasceranno ai lavoratori interessati all'atto del licenziamento, dichiarazione scritta dalla quale risultino i motivi di licenziamento, le date di assunzione e di risoluzione del rapporto, la qualifica professionale e la categoria.

Il lavoratore inoltrerà alla commissione tale dichiarazione che varrà come richiesta di iscrizione nell'elenco.

La commissione notificherà gli elenchi e i successivi aggiornamenti alle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani della provincia e alle organizzazioni contraenti.

Qualora sorgessero avanti la commissione provinciale divergenze tra le parti circa l'iscrizione o il depennamento di nominativi dall'elenco e non si trovasse un accordo, la questione oggetto della divergenza sarà deferita alla cognizione delle organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 9

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Passaggi di qualifica sino al 31-12-1988

1) Per gli operai in servizio alla data del 31 dicembre 1978 in caso di passaggio attuato successivamente alla predetta data e sino al 31-12-1988 la maggiorazione in cifra fissa prevista per ogni biennio di anzianità, compresa quella maturata nella qualifica operaia, spetterà fino ad un massimo di 14 bienni.

Per gli operai che alla data del passaggio alla nuova qualifica abbiano già esaurito il numero massimo di bienni di anzianità previsto per la categoria di provenienza (n. 5) l'anzianità utile ai fini della maturazione delle ulteriori maggiorazioni in cifra fissa stabilite per il nuovo livello retributivo decorrerà dalla data di passaggio alla nuova qualifica.

Passaggi di qualifica successivi al 31-12-1988

2) In caso di passaggio attuato successivamente alla data del 31-12-1988 gli aumenti periodici di anzianità compresi quelli maturati nella qualifica operaia non potranno comunque superare il numero complessivo di sette.

3) La disciplina di cui al punto precedente sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dal precedente contratto nazionale di lavoro del 23 marzo 1985 (art. 9, commi 2 e 3) che si intende pertanto esplicitamente abrogata con effetto dal 31-12-1988.

Disposizioni comuni

L'anzianità utile al fine della maturazione degli aumenti periodici di anzianità come impiegato decorrerà dalla data di passaggio alla nuova qualifica.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati dal lavoratore nella stessa azienda come operaio saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa previsto per il nuovo livello retributivo.

Art. 10

IGIENE DEL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

I lavoratori, mediante il rappresentante per la sicurezza di cui agli artt. 47 ss. d.Lgs. n. 81/2008, hanno diritto previo avviso alla direzione aziendale di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli



infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione ed attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica sul luogo di lavoro.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori nell'ambito delle RSU così come individuate dal sesto comma del titolo II dell'art. 5 delle norme generali e secondo le seguenti modalità:

- un rappresentante nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;
- sei rappresentanti nelle aziende con più di 1.000 dipendenti.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ed allo stesso è altresì attribuita la funzione di rappresentanza prevista per il delegato di impresa e viceversa.

I lavoratori tramite il rappresentante per la sicurezza potranno procedere all'interno dei luoghi di lavoro, alla rilevazione di tutti i fattori che concorrono a determinare la nocività ambientale ed il loro livello quantitativo di concentrazione.

La rilevazione dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive viene effettuata da personale professionalmente qualificato appartenente ad un istituto specializzato di diritto pubblico scelto di comune accordo tra la direzione aziendale e le rappresentanze dei lavoratori.

Le direzioni aziendali forniranno alle rappresentanze sindacali e renderanno edotti i lavoratori delle informazioni che, nel rispetto delle norme di legge e dei contenuti delle schede tecniche consegnate alle ASL, attengono alla qualità delle sostanze usate nel processo produttivo al fine di eliminare eventuali elementi di nocività.

Le direzioni aziendali provvederanno altresì ad informare periodicamente i lavoratori sulle misure adottate e sui mezzi di protezione attivati onde evitare rischi ai dipendenti anche in caso di emergenze.

Particolare attenzione sarà rivolta al problema della rumorosità anche in relazione alle direttive CEE emanate in materia.

Il personale di cui sopra è tenuto al segreto sui dati di produzione dei quali viene a conoscenza.

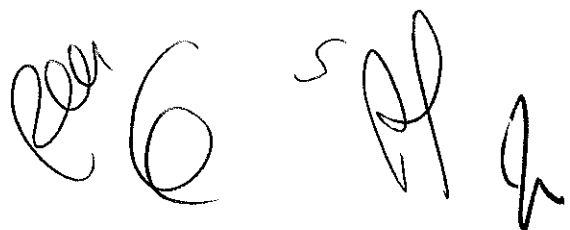
Viene istituito un sistema di registrazione periodica (la periodicità verrà determinata di comune accordo fra direzione aziendale e rappresentanze dei lavoratori, salvo casi di particolare richiesta di una delle parti) attraverso un metodo di registrazione basato su:

- a) un libretto di rischio individuale;
- b) un registro dei dati ambientali;
- c) un libretto sanitario individuale;
- d) un registro dei dati biostatistici.

La gestione dei due libretti e dei due registri sarà a carico dei lavoratori. I due libretti individuali saranno conservati dal lavoratore stesso.

Le pause di fatto e i cambiamenti di attività connessi alle caratteristiche proprie delle lavorazioni eseguite nelle aziende che editano quotidiani e notiziari di agenzie e che comportano nel corso di svolgimento dell'attività lavorativa interruzioni periodiche e ricorrenti della medesima, realizzano ed assolvono per coloro che operano costantemente e per oltre quattro ore consecutive alle unità video, le prescrizioni di cui all'art. 175 del Decreto legislativo n. 81/2008, e ciò al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema. Qualora i risultati degli accertamenti sanitari ne evidenzino la necessità la direzione aziendale e le RSU, valutate le pause ed i cambiamenti di cui sopra potranno stabilire temporaneamente a livello individuale le modalità e la durata delle interruzioni ritenute necessarie.

Il lavoratore giudicato non idoneo alla mansione svolta in seguito a malattia professionale od infortunio sul lavoro (comprovata da attestazione medica rilasciata da pubbliche strutture ospedaliere specializzate) sarà



utilizzato, secondo le esigenze aziendali, in mansioni possibilmente corrispondenti al grado di professionalità acquisito, conservando in ogni caso la propria retribuzione.

A particolare tutela della salute nella maternità, all'inizio del periodo di gravidanza, è diritto della lavoratrice (con relativa certificazione ginecologica secondo le norme di legge) e fatta salva la sua professionalità, di essere adibita a mansioni prive di fonti di rischio.

NOTA A VERBALE: il tempo di lavoro retribuito da riconoscere al rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché le modalità ed i contenuti della formazione risultano disciplinati dall'accordo 27 novembre 1995 (Allegato D).

Art. 11

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Le aziende assicureranno contro gli infortuni derivanti dall'impiego di automezzi gli autisti, gli ispettori e comunque tutti coloro che nell'espletamento delle loro funzioni e per necessità tecniche organizzative e produttive siano chiamati all'utilizzo dei suddetti mezzi di trasporto.

L'Assicurazione coprirà il rischio di morte e di invalidità permanente totale o parziale, nel limite del massimale di € 61.974,83 per persona.

Art. 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e venire incontro alle esigenze di flessibilità del settore, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo, concordando quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione a quanto previsto dal Decreto legislativo n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

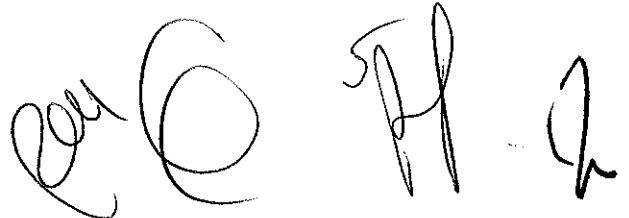
Il rapporto di lavoro part-time sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio, può essere di tipo:

- orizzontale: quando la prestazione ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo in alcuni giorni predeterminati della settimana o del mese o dell'anno;
- ciclico: quando la prestazione si svolge per alcuni mesi dell'anno che si alternano a mesi di non lavoro in azienda.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro – con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno – e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

In conformità a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, l'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.



La retribuzione e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario concordato, con riferimento contrattuale ai lavoratori a tempo pieno.

È consentito con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, il mutamento delle modalità temporali della prestazione lavorativa originariamente concordata per un periodo non superiore a tre mesi l'anno.

La variazione delle modalità della prestazione deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 10 giorni e comporta, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, una maggiorazione dello stipendio o del salario del 10%.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore dei quotidiani, previa comunicazione alle RSU, la prestazione di lavoro supplementare – richiesta ed accettata dal lavoratore – rispetto all'orario di lavoro concordato è consentita anche in caso di rapporti a termine per la misura massima annua del 20% dell'orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite, a decorrere dal 1° ottobre 2003, con la maggiorazione del 20% dello stipendio o del salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge.

Art. 13

DIRITTO ALLO STUDIO

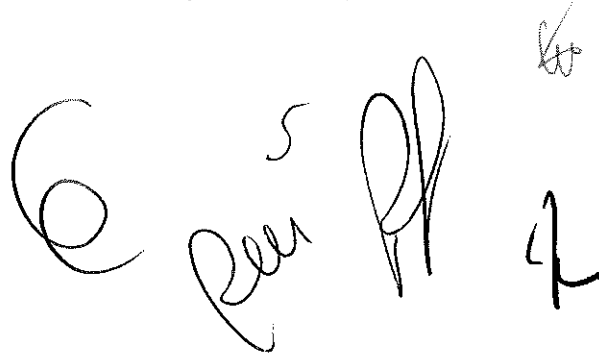
I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendano frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. I permessi retribuiti in questione non sono cumulabili con quelli previsti per i lavoratori studenti dagli artt. 12 Parte seconda operai e 10 Parte terza impiegati. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei lavoratori poligrafici (impiegati ed operai) occupati nell'azienda o nell'unità aziendale in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma, la direzione e le rappresentanze sindacali aziendali stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al terzo comma per quanto riguarda età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'E', 'Per', '5', 'PP', and a stylized '4'.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame tra la direzione e le rappresentanze sindacali aziendali.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al terzo comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso. L'applicazione della percentuale di cui al terzo comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore, per ciascuna azienda.

Art. 14

NORME PER I LICENZIAMENTI

Licenziamenti per riduzione di personale

Per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale saranno osservate le procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

L'individuazione dei lavoratori di cui al comma precedente avverrà, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nell'ambito di ciascun reparto, in base alla regola consuetudinaria nella generalità delle aziende dei giornali quotidiani, secondo la quale l'anzianità di azienda è il principale elemento determinante la graduatoria.

Il passaggio da linotipista o da compositore a mano ad operatore tastierista o il passaggio da operai qualificati alla fotocomposizione non fa decadere l'anzianità del reparto di provenienza ai fini del comma che precede.

Circa l'esecuzione dei provvedimenti aziendali si chiarisce che la notifica del licenziamento ed i termini di preavviso nei confronti dei singoli lavoratori decorrono dall'esaurimento delle procedure previste. Nei casi in cui le organizzazioni sindacali e la direzione aziendale raggiungano nell'ambito della procedura prevista un accordo in ordine all'entità numerica dei licenziamenti da effettuare e ricorrano nella circostanza le condizioni per l'applicazione della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni, l'operatività dei licenziamenti medesimi fermi restando gli effetti della notifica del licenziamento e dell'intimazione del preavviso nei confronti dei singoli lavoratori sarà temporaneamente sospesa sino al termine del periodo massimo di erogazione del trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori interessati previsto dalla citata legge speciale di settore.

I lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

Dichiarazione comune

Le parti, convinte della necessità di perseguire l'impiego più elevato e più efficiente delle forze di lavoro ai fini dello sviluppo economico e sociale del settore e consapevoli della importanza e della delicatezza dei problemi dell'occupazione, rilevano l'esigenza di esaminare congiuntamente i fenomeni di riduzione dell'occupazione per identificarne le cause e contribuire a limitarne i riflessi dannosi.

Di conseguenza le parti stesse si impegnano:

a) ad esaminare tra loro ogni sei mesi sul piano nazionale l'andamento dell'occupazione del settore allo scopo di acquisire la più ampia possibile informazione contingente e previsionale sui problemi di occupazione derivanti dalla situazione economica, congiunturale e dal progresso tecnologico;

b) a ricercare quei provvedimenti che appaiano utili alla soluzione degli eventuali effetti negativi sull'occupazione, che risultassero dagli esami di cui sopra, anche attraverso le opportune riqualificazioni del personale nei casi di trasformazione di attività o di riorganizzazione tecnologica rilevante.

L'obiettivo dell'esame consiste, oltre che nell'accertamento dei fenomeni dell'occupazione in atto, della loro natura e della loro entità, nella formulazione di previsioni a breve e a medio termine.

Ai fini dell'attuazione del punto b) ci si potrà avvalere anche di tutti gli organismi competenti in materia compresi quelli disposti dai pubblici poteri.

Licenziamenti individuali

Per i licenziamenti individuali valgono le norme stabilite dall'accordo interconfederale 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali, nonché quelle contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 e nella legge 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 15

INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

A) Piani di ristrutturazione tecnologica

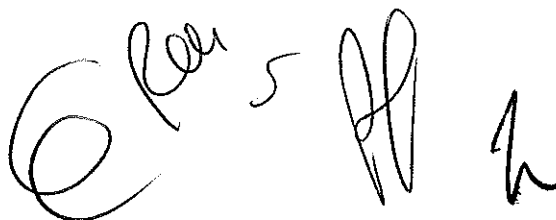
I piani diretti alla realizzazione di processi di ristrutturazione tecnologica da cui derivino impatti sull'assetto organizzativo aziendale, con possibili ricadute in termini occupazionali, debbono essere impostati con visione globale delle finalità che si vogliono raggiungere nell'intero periodo della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

I piani elaborati dalle singole imprese debbono indirizzarsi prioritariamente allo sviluppo aziendale, al miglioramento della qualità del prodotto e ad una più estesa articolazione dell'informazione, attraverso iniziative rivolte ad aumentare la diffusione del prodotto informativo, anche utilizzando e valorizzando al meglio le opportunità offerte dalle varie piattaforme che caratterizzano la multimedialità.

Programmi parziali di intervento per singoli settori produttivi debbono essere motivati come tali e fornire indicazioni sui limiti di estensibilità successiva ad altri comparti produttivi.

I piani debbono contenere:

- una informativa sui programmi editoriali dell'azienda e sulla loro eventuale evoluzione (con particolare riguardo all'avviamento o consolidamento e/o ampliamento di attività on-line), anche in relazione ad iniziative di supporto quotidiano che si intende attuare;
- una puntuale informativa sui programmi di ampliamento della tipologia produttiva e degli eventuali investimenti tecnologici ritenuti necessari, con particolare riguardo all'avviamento, consolidamento o ampliamento di attività di stampa nel campo della "editoria commerciale" ecc.;



- l'esposizione delle scelte relative all'organizzazione del lavoro nell'intero ciclo produttivo (dalla lavorazione dell'intero materiale alla confezione delle copie nel reparto spedizione, negli uffici amministrativi e negli altri settori di attività aziendale anche attraverso modelli organizzativi che consentano nelle distinte situazioni – la valorizzazione delle professionalità ed il pieno utilizzo organizzativo produttivo e tecnologico in correlazione con il programma editoriale e tenuto conto del sistema editoriale che lo supporta;

- indicazioni sui programmi diretti a dare impulso alla commercializzazione del prodotto, attraverso la migliore utilizzazione e valorizzazione delle strutture aziendali preposte alla definizione dei piani diffusionali ed al coordinamento e controllo dei supporti esterni ritenuti più idonei.

In relazione alle finalità del piano, saranno specificate le linee e le caratteristiche della trasformazione tecnologica e delle modificazioni che si intendono introdurre, sia sotto il profilo della eventuale innovazione di prodotto sia nel processo produttivo, nonché le fasi della sua attuazione. Particolare attenzione sarà rivolta alla definizione dei programmi, ai problemi riguardanti l'occupazione e gli organici, alla riqualificazione del personale e al decentramento delle fasi di lavorazione, allo scopo di ricercare attraverso il confronto sindacale un'equilibrata soluzione delle diverse problematiche delle parti.

In presenza di piani e/o riorganizzazioni che, per quanto riguarda l'utilizzo del sistema editoriale, prevedano forme di integrazione fra attività giornalistica e poligrafica, in sede aziendale saranno preventivamente attivati tutti i necessari confronti tra Direzione e RSU al fine di individuare soluzioni organizzative secondo quanto previsto al successivo punto C.

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

B) Garanzie occupazionali

1) I lavoratori che risultassero eccedenti a causa di processi di riorganizzazione tecnologico-produttiva potranno essere riqualificati in seno all'azienda e utilizzati in base ai posti disponibili o per nuove attività che l'azienda sarà in grado di realizzare.

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

2) ORGANICI LORDI – Gli organici nei settori di produzione (preparazione – rotativa – spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale, comunque nei limiti massimi del tasso medio di settore.

Gli organici nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.

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

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

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

a) mediante la eliminazione delle prestazioni straordinarie;

b) mediante l'utilizzo dell'avvicendamento normale dei lavoratori;

c) mediante l'applicazione degli istituti della legge 5 agosto 1981, n.416 (e successive modificazioni) recante "Disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria", previo confronto con le organizzazioni sindacali;

C) Utilizzo delle tecnologie

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

L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del giornale, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.

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

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

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

Disciplina delle trasmissioni in fac-simile

Il processo tecnologico di teletrasmissione ha lo scopo di permettere una più estesa articolazione dell'informazione con l'obiettivo di migliorare e aumentare la diffusione del giornale, di incrementare la quantità del prodotto, di migliorarne la qualità e la penetrazione di mercato.

La teletrasmissione in fac-simile dei giornali quotidiani, o la trasmissione di parte di essi integrata nella sede di arrivo con l'inserimento di altre pagine e pubblicità qui composte e che aggiunte alle pagine teletrasmesse formano una edizione locale del medesimo quotidiano, può essere attuata con la salvaguardia dei livelli occupazionali dall'unità aziendale che trasmette, sia da quella che riceve in fac-simile.

Ogni qualvolta si intenda introdurre l'utilizzazione della trasmissione in fac-simile, le parti si incontreranno un mese prima della prevista entrata in funzione del nuovo sistema per esaminare i riflessi di tali

innovazioni e per valutare congiuntamente l'entità del personale occorrente nei casi in cui vengano a crearsi nuovi centri produttivi o si utilizzino impianti precedentemente non collegati all'attività dell'editore interessato all'innovazione. Analoga valutazione verrà effettuata per le integrazioni di personale eventualmente necessario al gruppo editoriale che effettui trasmissioni in fac-simile al proprio interno. La teletrasmissione è consentita solo tra aziende che applicano il presente CCNL.

Art. 16

MUTAMENTI DI PROPRIETÀ – TRASFERIMENTO DI TESTATA

I mutamenti di proprietà e le modifiche dell'assetto proprietario che comportino il trasferimento di più del dieci per cento del capitale sociale saranno comunicati alle organizzazioni sindacali aziendali, territoriali, nazionali e a livello di gruppo.

Nel caso di passaggio di proprietà o di gestione dell'azienda i diritti acquisiti dai lavoratori si intendono riconosciuti dalla nuova proprietà o gestione.

Nel caso di trasferimento della stampa di una testata da una tipografia ad altra dovranno esserne informate le organizzazioni di categoria. Le parti stipulanti si incontreranno allo scopo di esaminare, in tempo utile rispetto al verificarsi del trasferimento, le conseguenze del medesimo per limitarne, per quanto possibile, gli effetti sui livelli occupazionali.

Art. 17

APPALTI

Ferme restando le situazioni di fatto, le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani non potranno appaltare o fare eseguire a terzi lavorazioni attinenti al ciclo produttivo industriale che si conclude con la confezione delle copie nel reparto spedizione.

Art. 18

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se interessanti una pluralità di persone, che insorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali, saranno deferite all'esame delle competenti associazioni territoriali di categoria ferma restando in ogni caso, la facoltà di ricorso all'autorità giudiziaria.

Le controversie collettive che insorgessero circa l'applicazione ed interpretazione della disciplina contrattuale, verranno deferite all'esame dei rispettivi livelli di competenza secondo le procedure ed i contenuti di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante della presente disciplina contrattuale.



Art. 19

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Dichiarazione a verbale:

Alla luce delle profonde trasformazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nel settore, le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro che, entro 18 mesi dalla stipula del presente CCNL, riveda sia le declaratorie che i corrispondenti livelli di inquadramento.

QUADRI

Classificazione La qualifica di «quadro» di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

Declaratoria Lavoratori che, operando alle dirette dipendenze della direzione aziendale, svolgono con carattere di continuità funzioni direttive e/o di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi d'impresa, partecipando in condizioni di piena autonomia alla gestione delle risorse aziendali.

[Segretario generale, capo dei servizi di contabilità, capo del personale, direttore di stabilimento o di produzione responsabili dell'intero ciclo produttivo del giornale, direttore di sistemi informativi con operatività sui vari comparti aziendali].

Profili

1) Lavoratore che opera nel settore di impresa a lui affidato con compiti direttivi e/o di piena responsabilità, al fine di gestire e realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale.

2) Trattamento economico e normativo. Al quadro si applica il trattamento economico e normativo previsto per gli impiegati del livello 10 della classificazione unica. A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione del sette per cento del minimo tabellare. L'indennità può essere assorbita fino a concorrenza in presenza di erogazioni di analoga natura concesse in sede aziendale. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del TFR e della 13^a mensilità;

3) Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, ai quadri è assicurato quanto segue:

a) Informazione L'azienda fornirà agli interessati gli elementi necessari alla conoscenza degli obiettivi generali aziendali concernenti il settore di attività nel quale operano;

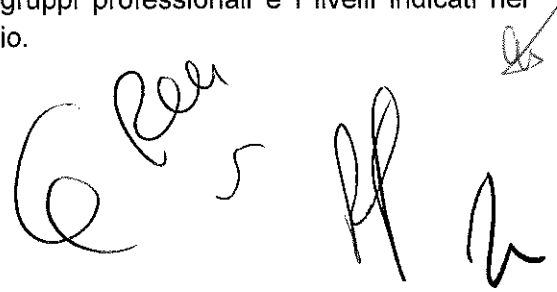
b) Formazione Per i quadri saranno predisposti interventi formativi anche allo scopo di favorire la migliore conoscenza e comprensione dei mutamenti organizzativi e tecnologici in ordine alle rispettive aree di responsabilità.

c) Brevetti Oltre a quanto previsto dalla normativa di legge in materia di brevetti e previa specifica autorizzazione aziendale, viene riconosciuta ai quadri che ne facciano richiesta la possibilità di pubblicare testi relativi a ricerche o lavori afferenti la loro attività o di svolgere relazioni in ordine agli stessi argomenti.

d) Responsabilità civile Ai quadri sarà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su dieci livelli e che disciplina il regime di inquadramento dei lavoratori addetti alle attività del ciclo produttivo, agli uffici amministrativi ed ai servizi ausiliari.

L'inquadramento dei lavoratori nella scala classificatoria sarà effettuato sulla base delle declaratorie e/o dei profili professionali di cui al presente contratto che riassumono i gruppi professionali e i livelli indicati nei precedenti contratti con la nomenclatura richiamata a titolo di esempio.



La declaratoria determina, per ciascuna professionalità, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nel livello.

I profili rappresentano l'esemplificazione del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate.

I profili previsti dalla classificazione unica (addetto/assistente di redazione, documentalista, addetto ufficio grafico-infografico) sono riferiti ai modelli organizzativi nei quali sia prevista la relativa funzione specifica e ciò anche per quanto attiene l'attività multimediale (on line o di fonte web).

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato nell'ambito della stessa qualifica sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate nel profilo potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

La distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le disposizioni contributive e fiscali nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche, previdenziali, comprese quelle aziendali, regolamentari, sindacali ecc., che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

La classificazione unica diretta all'affermazione della qualifica professionale determina la mutabilità delle mansioni nell'ambito delle singole specializzazioni (livelli) previo confronto tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali nell'intento di soddisfare l'esigenza della migliore organizzazione del lavoro. Tale mutabilità può avvenire anche nel corso del ciclo produttivo del quotidiano.

La struttura della classificazione unica sarà attuata sulla base dei seguenti principi:

1) L'inquadramento nello stesso profilo dei lavoratori operanti in settori omogenei di produzione è diretto all'arricchimento professionale ed alla migliore organizzazione del lavoro. L'inquadramento nello stesso settore di produzione, allo stesso livello retributivo, deve consentire lo svolgimento di mansioni plurime con mobilità nell'ambito del settore e la mutabilità delle mansioni ove l'organizzazione del lavoro lo renda opportuno anche nell'arco giornaliero di lavorazione del quotidiano.

2) Ai fini di cui sopra sono individuabili i seguenti settori omogenei di produzione:

preparazione (tastierizzazione, titolazione, impaginazione);

rotativa (esclusi gli ausiliari);

spedizione (esclusi gli ausiliari).

Per tali settori è prevista in relazione alle esigenze produttive dell'azienda la riqualificazione di tutto il personale interessato al fine di consentire l'acquisizione della nuova professionalità ed il conseguente inquadramento a livello superiore rispetto a quello di provenienza.

3) Per l'attuazione di quanto in precedenza indicato si procederà, a livello aziendale, a realizzare accordi anche in corrispondenza dei piani editoriali che stabiliscano tempi e modalità della riqualificazione.

4) Nel periodo precedente l'avvenuta riqualificazione, i lavoratori manterranno la qualifica e la retribuzione del livello di provenienza. Non usufruiranno dell'inquadramento a livello superiore i lavoratori che, per cause oggettive e valutate nei singoli casi dall'azienda e dalle RSU, non saranno riqualificati o risulteranno non idonei al termine della riqualificazione.

5) Per gli impiegati esecutivi amministrativi ¹ è prevista una possibilità di carriera sino al livello 5 legata ad un periodo di permanenza nei livelli inferiori (due anni nel 3° e tre anni nel 4°) che consenta lo svolgimento delle mansioni di appartenenza con accresciuta capacità professionale e preparazione pratica.

6) A decorrere dal 1 agosto 1999 i lavoratori assunti dalle aziende, sono inseriti in un percorso tecnico-professionale di 4 anni finalizzato alla specializzazione e all'accrescimento professionale anche mediante



specifici percorsi di formazione. Al termine del percorso i lavoratori conseguiranno il pieno trattamento economico previsto per il livello di inquadramento della rispettiva qualifica.

L'inquadramento iniziale sarà quello di 2 livelli inferiore rispetto a quello finale con progressione biennale da un livello all'altro.

L'attestazione retributiva iniziale è fissata per il primo anno di anzianità al 60% del trattamento economico in vigore per il livello finale di attestazione.

L'attestazione retributiva sarà al 70%, 80% e 90% del trattamento sopra richiamato rispettivamente per il secondo, terzo e quarto anno di anzianità.

7) Ferma restando la collocazione nella classificazione unica del complementare specializzato (livello 5), del complementare altamente specializzato (livello 6) e del tecnico di elevata specializzazione con due anni di anzianità nella qualifica (livello 7), al fine di consentire la crescita professionale degli addetti alla manutenzione, per i complementari di livello 5 e di livello 6 è previsto un percorso di carriera fino al livello 7, nel contesto di un graduale iter professionale riqualificatorio finalizzato all'acquisizione dei contenuti professionali necessari per lo svolgimento anche delle mansioni previste dal livello superiore rispetto a quello di appartenenza.

A tal fine l'iter professionale riqualificatorio si articola:

per i complementari di livello 5 in un periodo non inferiore ai sei mesi per l'immissione nel livello 6;

per i complementari di livello 6 in un periodo non inferiore a due anni per l'immissione nel livello 7.

Al termine del percorso, ed a seguito dell'accertamento dell'idoneità dello svolgimento delle nuove mansioni, i lavoratori vengono immessi nel livello superiore rispetto a quello di appartenenza.

Nel periodo precedente l'avvenuta riqualificazione i lavoratori mantengono la qualifica e la retribuzione del livello di provenienza.

LIVELLO 10

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive con operatività all'interno del ciclo di produzione o dell'intero comparto amministrativo e commerciale dei quali coordinano l'andamento funzionale ed organizzativo, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali ricevute.

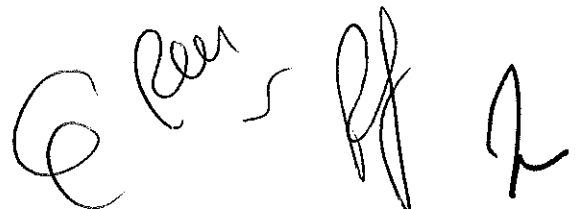
[Segretario generale, capo dei servizi di contabilità, capo del personale, direttore di stabilimento o di produzione responsabili dell'intero ciclo produttivo del giornale, direttore dei sistemi informativi con operatività sui vari comparti aziendali, responsabile di più uffici collegati con compiti di particolare rilevanza, responsabile di più settori portanti di produzione].

Profili

- Lavoratore con responsabilità operativa all'interno del ciclo di produzione o dell'intero comparto amministrativo o commerciale, con ampi poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale.

- Lavoratore responsabile dei sistemi informativi che cura e coordina l'ideazione, analisi, sviluppo e realizzazione, nell'ambito delle strategie aziendali, di progetti informativi interessanti i vari comparti aziendali, particolarmente complessi dal punto di vista delle scelte e dell'utilizzazione delle risorse in aziende ove operino i sistemi integrati.

¹ Dal liv. 3: addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto a mansioni di scritturazione e copia, addetto al controllo fatture, addetto al controllo documenti contabili relativi al materiale. Dal liv. 4: aiuto contabile, stenodattilografo, fatturista.



LIVELLO 9

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, che con autonomia di iniziativa attuano le disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.

[Capo della contabilità generale, capo ufficio manodopera, capo dell'ufficio economato ed acquisti, capo ufficio promozione e diffusione, capo dell'ufficio preventivi, controlli e costi, capo dell'ufficio pubblicità, capo del centro elettronico ovvero responsabile del sistema editoriale integrato, capo del servizio fotografico, direttore di stabilimento, direttori di tipografia, capo del complesso dei servizi tecnici, capo servizio telescriventi di agenzie di stampa della sede centrale con almeno due reti nazionali e non meno di cento collegamenti fra interni ed extraurbani, capo dei servizi di radiotelefoto, analista di sistemi e procedure in aziende che adottano sistemi informativi particolarmente complessi].

Profili

- Lavoratore responsabile di uno o più rami di attività dell'azienda (amministrativo, tecnico, commerciale) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle direttive generali impartitegli o che, anche se solo, svolge funzioni equivalenti per importanza responsabilità e delicatezza.
- Lavoratore che in base alle direttive impartitegli progetta autonomamente metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi di ampia portata in aziende che adottano complessi sistemi informativi,

LIVELLO 8

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori che avendo notevole preparazione professionale esplicano mansioni di concetto con facoltà di iniziativa e in condizioni di adeguata autonomia guidano, controllano e coordinano l'attività di uffici o reparti aventi strutture e compiti articolati e complessi ovvero sono adibiti a mansioni che richiedendo elevate capacità tecniche e professionali implicano una approfondita conoscenza delle varie fasi dell'attività aziendale.

[Capi di uffici e/o di reparti produttivi aventi struttura e compiti articolati e complessi, capi dei settori omogenei, produttore pubblicitario, correttore-revisore con particolari requisiti professionali, addetto alla diffusione notturna operante in tipografia, esperto di controllo gestione budget, addetto al sistema del personale, assistente alla redazione, addetto all'ufficio grafico, **addetto all'ufficio grafico-infografico**, grafico di redazione, ispettore alla diffusione, esperto marketing, esperto di contabilità generale, tecnico polifunzionale, documentalista].

Profili

- Lavoratore che guida, controlla e coordina l'attività di uffici o reparti produttivi aventi strutture e compiti articolati e complessi o settori omogenei a lui affidati.
- Lavoratore (anche se solo) responsabile di una fase tecnica, amministrativa o commerciale dell'attività aziendale.
- Lavoratore con ampia preparazione culturale (documentabile anche con idonei titoli di studio) e professionale (maturata attraverso una adeguata anzianità di mansione) che in presenza di sistemi editoriali integrati particolarmente avanzati e previa riqualificazione, operando da solo, interviene per le funzioni di sua competenza nella correzione e nella revisione definitiva della pubblicazione in ogni parte.
- Lavoratore con adeguata esperienza che opera in tipografia e stabilimento di stampa in collegamento sistematico con la redazione per determinare in regime di autonomia le opportune variazioni di tiratura connesse in particolare con le edizioni provinciali assumendo altresì le decisioni necessarie per ottimizzare la distribuzione. (Addetto alla diffusione notturna operante in tipografia).

- Lavoratore che, avvalendosi dei nuovi sistemi informatici, coadiuva il responsabile del controllo di gestione nella impostazione dei piani previsionali nonché nella verifica periodica di eventuali scostamenti al fine del raggiungimento degli obiettivi gestionali. (Esperto di controllo gestione budget).

- Lavoratore dell'ufficio manodopera e personale con adeguata esperienza e preparazione professionale di base che, oltre ai compiti previsti dal livello 7, gestisce e controlla all'interno dell'ufficio amministrazione del personale lo sviluppo degli aggiornamenti e delle modifiche da apportare al sistema informativo del personale, curando e contribuendo fattivamente alla realizzazione delle modifiche stesse. (Addetto al sistema del personale).

- Lavoratore con ampia preparazione tecnica e culturale che, operando su sistemi editoriali integrati e secondo le indicazioni della redazione, compila rubriche e/o pagine speciali e/o di servizio quotidiane con relative tabelle e, sulla base di tali indicazioni, raccoglie gli elementi informativi, provvede alla ricerca iconografica, all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche e alla digitazione di didascalie e loro collocazione grafica, eventualmente utilizzando a tal fine banche dati e/o centri informativi esterni ed interni curando anche la revisione tecnica definitiva delle pagine e/o del bollettino (Assistente alla redazione).

- Lavoratore con ampia preparazione di base e con accresciute capacità operative su mezzi tecnicamente avanzati che attraverso l'utilizzo di strumenti informatici realizza con facoltà di iniziativa in base alle indicazioni redazionali grafici complessi anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici cartine, disegni, istogrammi, logo, ecc. **(Addetto all'ufficio grafico-infografico).**

- Lavoratore con ampia preparazione che nell'ambito delle indicazioni ricevute progetta e realizza graficamente pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, inserti, supplementi eccetera anche realizzando librerie elettroniche di pagine di riferimento per l'elaborazione tecnica definitiva e che - nelle aziende dove sia attuato il modello di organizzazione che preveda la figura unica - essendo in possesso di scolarità adeguata, previa riqualificazione e addestramento, svolge tutte le mansioni afferenti il settore della preparazione del giornale (dalla dimaforma, tastierizzazione, fotografia, impaginazione alla revisione e correzione); (grafico di redazione).

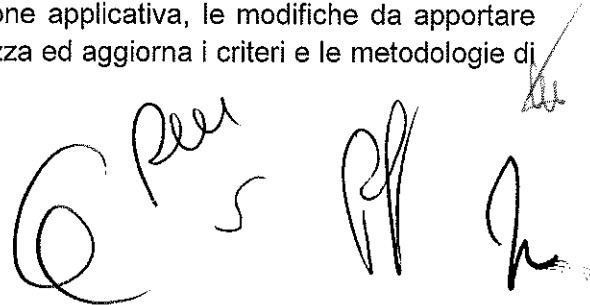
- Lavoratore addetto al settore ispettivo che oltre a svolgere con competenza le funzioni previste al 7° livello agisce sistematicamente con professionalità e compiti maggiormente impegnativi come esperto di marketing e della promozione in stretta ed operante interconnessione con l'ufficio commerciale.

- Lavoratore che, nelle aziende in cui sia prevista la relativa funzione, avendo acquisito notevole preparazione ed esperienza professionale analizza ed elabora i dati di mercato, predispone ed attua i piani di marketing generali e/o di prodotto, coordinando la realizzazione delle iniziative pubblicitarie e promozionali (esperto marketing).

- Lavoratore che, con ottima conoscenza dei sistemi informativi contabili, coadiuva il responsabile dell'ufficio nella cura di tutti gli aspetti della contabilità generale, del bilancio e della gestione clienti/fornitori (esperto contabilità generale).

- Lavoratore di notevole e completa specializzazione che, in base ad esperienze maturate nel livello 7° quale tecnico di elevata specializzazione, oltre a svolgere le specifiche competenze professionali previste dal 7° livello, effettua in piena autonomia interventi polifunzionali di natura meccanica, pneumatica, idraulica, elettrica, elettronica ove esistenti e, relativamente al software, ne assicura la verifica funzionale ed eventuale re-installazione, al fine di garantire la piena e completa efficienza degli impianti aziendali. Nell'ambito dello specifico intervento può coordinare apporti operativi interni e/o esterni (tecnico polifunzionale).

- Lavoratore con notevole e completa preparazione tecnica e culturale, fornito di titolo di studio superiore o cultura equivalente, ove la funzione esista, collabora con apporti consoni alla propria professionalità alla progettazione di banche dati individuando, nella successiva gestione applicativa, le modifiche da apportare per ottimizzare le risposte alle esigenze informative. Progetta, realizza ed aggiorna i criteri e le metodologie di



archiviazione di banche dati interagendo anche con centri documentazione e banche dati esterne, provvede alla impostazione e aggiornamento sul software operativo, ricerca raccoglie e organizza dati testuali, iconografici e statistici su supporto digitale. Esegue ricerche anche complesse su banche dati interne ed esterne italiane ed estere (documentalista).

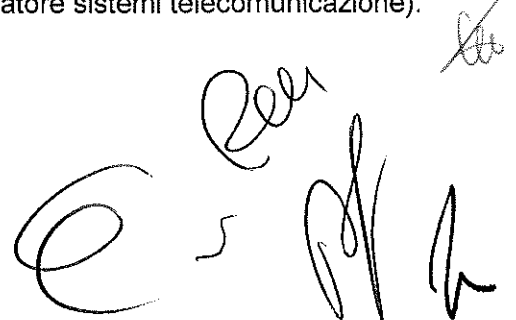
LIVELLO 7

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori che avendo adeguata preparazione professionale esplicano mansioni di concetto o tecniche con facoltà di iniziative nell'ambito delle proprie funzioni e che in maniera autonoma guidano, controllano e coordinano l'attività di singoli uffici o reparti loro affidati.

[Capi ufficio, capi reparto, correttore-revisore di bozze anche se opera all'unità video, analista e programmatore, economo, approvvigionatore, cassiere centrale, ispettore alla diffusione, ispettore di tipografia, addetto all'ufficio manodopera e personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e che provvede alle pratiche relative presso istituti ed enti di previdenza ed assistenza dei lavoratori, magazziniere principale coordinatore del movimento di più magazzini distaccati, capo turno telescriventi delle agenzie di stampa, tecnico di elevata specializzazione con due anni di anzianità nella qualifica che opera nel campo dell'impiantistica elettronica e elettromeccanica, contabile primanotista (anche con macchina contabile o terminale) che collabora all'impostazione e alla applicazione delle procedure di contabilità, tecnico di redazione, capo macchina di rotativa di sofisticata tecnologia, operatore sistemi di telecomunicazione, addetto marketing, esperto assistenza informatica, coordinatore della segreteria di redazione].

Profili

- Lavoratore (anche se solo) che con specifica competenza professionale e concettuale interviene in una fase del ciclo produttivo di lavoro.
- Lavoratore di elevata specializzazione nel campo dell'impiantistica elettronica o elettromeccanica che, in base a vasta esperienza e approfondita conoscenza delle diverse tecnologie e con capacità di interpretazione di schemi e disegni, effettua interventi di rilevante portata sugli impianti stessi, in piena autonomia e con le azioni operative idonee a garantirne la piena efficienza
- Lavoratore con elevata professionalità che previa riqualificazione ed addestramento coadiuva il redattore nelle fasi di lavorazioni dirette a dare definizione grafica ai contenuti del giornale.
- Lavoratore che, per effetto di una accresciuta professionalità a seguito di riqualificazione, opera su macchine da stampa a doppio sviluppo, a doppia larghezza ed alta velocità, anche a colori, e di più avanzata e sofisticata tecnologia, con responsabilità del ciclo produttivo coordinando il lavoro dell'organico a lui affidato.
- Lavoratore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse.
- Lavoratore che con specifica competenza professionale è adibito a funzioni amministrative e/o commerciali e che, con facoltà di iniziativa, elabora, analizza, controlla e verifica dati ai fini dell'ottimizzazione dell'attività aziendale operando concettualmente con sistemi informativi.
- Lavoratore di elevata specializzazione che nelle aziende dove sia attuato il modello di organizzazione del lavoro conseguente previa riqualificazione cura il funzionamento e l'assistenza agli utilizzatori dei sistemi di pertinenza dell'azienda anche strutturati in reti decentrate ed opera per la ricezione del materiale (testi e fotografie anche a colori) e/o ne cura il trattamento con gli strumenti messi a disposizione, dalla ricezione dei testi anche per dimafono alla realizzazione dell'impatinato finito. (Operatore sistemi telecomunicazione).



- Lavoratore con adeguata preparazione professionale che, secondo le direttive ricevute, collabora alla realizzazione delle singole iniziative di marketing, ne controlla l'attuazione ed elabora dati e relative statistiche (addetto marketing).
- Lavoratore di elevata specializzazione che, con profonda conoscenza degli aspetti operativi e delle applicazioni dei sistemi informativi aziendali, controlla la funzionalità degli stessi (allineamento fra sistemi, pulizie, controllo del ciclo di lavorazione) e fornisce adeguata e completa assistenza agli utenti intervenendo anche direttamente al fine di garantire il normale svolgimento dell'attività degli stessi (esperto assistenza informatica).
- Lavoratore che opera nella segreteria di redazione svolgendo anche funzioni di coordinamento della stessa.

LIVELLO 6

Declaratoria – Appartengono a questo livello:

- a) lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono completa conoscenza tecnica ed amministrativa nonché notevole pratica ed esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa;
- b) lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono elevati requisiti di capacità e più estese conoscenze tecniche per lo svolgimento di lavori ed operazioni di complesso contenuto.

[Cassiere, contabile, primanotista, corrispondente capace di redigere lettere o comunicati, traduttore di lingua straniera che svolga tale mansione con carattere continuativo, addetto all'ufficio avviamento-abbonamenti-spedizione e vendite che aggiorna gli avviamenti delle spedizioni correlativamente alle complesse variazioni di orario nonché alle segnalazioni che pervengono da parte delle direzioni tecniche postali e ferroviarie, che sbriga la corrispondenza con i rivenditori, con le poste e le ferrovie per reclami ed accertamenti, stenografo corrispondente anche in lingua estera, distributore di giornali con responsabilità di cassa, archivista che provveda concettualmente all'impostazione e alla tenuta dell'archivio redazionale e alla formazione del medesimo in modo da soddisfare ogni esigenza della redazione, addetto al desk che cura la selezione e la diffusione dei servizi fotografici con perfetta conoscenza della lingua inglese in grado di compilare un testo esauriente di offerte di telefoto ai giornali, disegnatore, ritoccatore di originali fotografici, addetto al fac-simile, operatore grafico (settore di preparazione, previa riqualificazione), addetto ufficio manodopera, telescrivente agenzie di stampa (anche in lingua estera), operatore CED, addetto alle telefoto, rotativista altamente specializzato, dimafonista (previa riqualificazione), fotografo altamente specializzato nei quotidiani, complementare altamente specializzato (previa riqualificazione), ispettore alla diffusione, di nuova assunzione, nel primo anno di anzianità nella qualifica, addetto alla redazione, addetto all'ufficio grafico, Operatore computer to plate (CTP)].

Profili

- Lavoratori con mansioni di concetto che svolgono funzioni di segreteria di particolare importanza anche nelle redazioni.
- Lavoratore con mansioni di concetto che richiedono adeguata competenza professionale ma con minore facoltà di iniziativa ed autonomia rispetto ai lavoratori di cui al livello precedente.
- Lavoratore altamente specializzato che previa riqualificazione agisce in modo coordinato su tutte le apparecchiature collegate e non ai sistemi elettronici di elaborazione nel settore della preparazione.
- Lavoratori con compiti di coordinamento nell'ambito dei vari cicli di lavoro ma con minori facoltà di iniziativa rispetto ai lavoratori di cui al livello precedente.
- Lavoratore di concetto che, operando anche con sistemi informativi, è adibito a funzioni amministrative e/o commerciali che richiedano adeguata preparazione.
- Lavoratore altamente specializzato (il cui capo macchina sia classificato a livello superiore) che in base alla accresciuta professionalità acquisita, previa riqualificazione nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro

Handwritten signature and initials, possibly reading 'E. 5. over P. H. 2'.

opera in tutte le fasi su qualsiasi macchina da stampa a doppio sviluppo, a doppia larghezza ed alta velocità, anche a colori di più avanzata e sofisticata tecnologia, ovvero opera su tutte le fasi di lavorazione (compreso il colore) con accresciuta professionalità in presenza di aggiornamenti tecnologici applicati alle rotative (es. controllo regolamentazione colore a distanza, controllo elettronico densitometrico delle lastre ecc.) tali da assimilare le caratteristiche delle stesse a quelle di più sofisticata tecnologia.

- Lavoratore di elevata capacità che, previa riqualificazione, opera nella fase di ricezione, registrazione trascrizione e sbobinamento di tutto il materiale redazionale espletando compiutamente tutte le funzioni connesse al ciclo delle telecomunicazioni utilizzando unità video collegate con i sistemi dell'area di preparazione.

- Lavoratore altamente specializzato che con autonomia di giudizio e responsabilità dei risultati soddisfa secondo le specifiche indicazioni le esigenze redazionali di immagini fotografiche e cura per tutto il materiale fotografico utilizzato dalla redazione lo sviluppo, la stampa anche a colori e l'archiviazione.

- Lavoratore altamente specializzato che, previa riqualificazione, con adeguata competenza e sufficiente autonomia garantisce la manutenzione e il funzionamento di impianti altamente sofisticati collegati alla produzione.

- Lavoratore con mansioni di concetto che acquisisce raccoglie e assembla materiale informativo ivi comprese trame e sommari per pagine e/o rubriche di servizio provvedendo altresì alla relativa immissione nel sistema editoriale (Addetto alla redazione).

- Lavoratore impiegato nell'ufficio grafico che, con adeguata preparazione professionale e capacità operativa, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e in collegamento con sistemi editoriali e su indicazione della redazione produce, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, grafici di semplice realizzazione ovvero interviene apportando modifiche a grafici già esistenti cartine, disegni, istogrammi, logo ecc. (Addetto all'ufficio grafico).

- Lavoratore altamente specializzato che, previa riqualificazione, attraverso l'utilizzazione di strumenti informatici (computer to plate), effettua tutte le operazioni necessarie per la ricezione e il trasferimento diretto su lastra da stampa di immagini e testi fino all'ottenimento della lastra incisa e relativi accorpamenti di pagine.

LIVELLO 5

Declaratoria – Appartengono a questo livello:

a) lavoratori con mansioni esecutive che richiedono notevole preparazione pratica e professionale a carattere tecnico-produttivo o amministrativo.

b) lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono un completo grado di specializzazione tecnica o tecnologica del proprio lavoro.

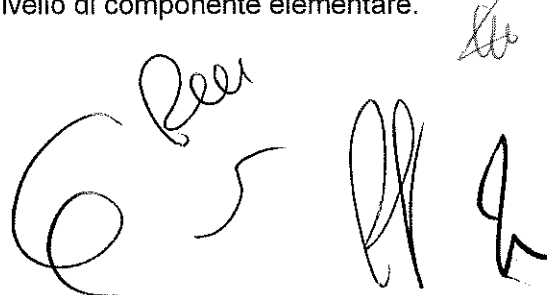
[Impaginatore sia a caldo che a freddo, addetto montaggio selezione colore, fotoincisore, fotoriproduttore, tastierista, addetto alla pubblicità, complementare specializzato, fotografo impiegato nei quotidiani che svolgendo tutte le mansioni della professione è adibito saltuariamente su indicazione della redazione anche a servizi di particolare importanza, speditore di notevole specializzazione].

Profili

- Lavoratore notevolmente specializzato addetto alle macchine per la preparazione del giornale.

- Lavoratore notevolmente specializzato che completa la preparazione del giornale e che interviene sulla selezione del colore.

- Lavoratore notevolmente specializzato che previa riqualificazione e superamento di specifici test attitudinali, nell'ambito della specialità di competenza, svolge lavori complementari di manutenzione, aggiustaggio, messa a punto e montaggio di macchine e impianti con interventi sino al livello di componente elementare.



- Lavoratore con mansioni esecutive adibito a funzioni tecniche o amministrative che richiedono notevole preparazione pratica e professionale.
- Lavoratore notevolmente specializzato che affianca e collabora con il capo reparto con compiti specifici per la gestione di sistemi automatizzati e/o computerizzati di spedizione.
- Lavoratore di notevole specializzazione che, nel quadro di una riorganizzazione del lavoro e conseguente ridefinizione degli organici, derivante dall'adozione di sistemi di spedizione di più avanzata e sofisticata tecnologia (comprese le apparecchiature di inserimento automatizzato collegato in linea), ovvero derivante da aggiornamenti tecnologici applicati agli impianti di spedizione tali da assimilare le caratteristiche degli stessi a quelli di più sofisticata tecnologia, effettua tutte le operazioni richieste nel settore omogeneo, ivi compresi tempestivi interventi sulla programmazione, assicura la conduzione degli impianti comprese le relative regolazioni ed esegue la manutenzione ordinaria.

LIVELLO 4

Declaratoria – Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono un buon grado di preparazione pratica o professionale;
- lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono un adeguato grado di preparazione professionale ed una prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione.

[Fotografi nelle agenzie di stampa, stampatore duplex macchina piana prima categoria, autista, capo fattorino e uscieri, aiuto contabile, archivista fotografico nelle agenzie di stampa, aiuto addetto al desk, stenodattilografo, fatturista, telefonista o addetto al centralino telefonico, infermieri diplomati, uscieri e fattorini addetti ai servizi degli uffici con mansioni di fiducia].

Profili

-Lavoratore con mansioni esecutive adibito a funzioni tecniche o amministrative che richiedono un buon grado di preparazione pratica e professionale, anche con compiti di fiducia e di ausilio agli uffici ed alle redazioni.

LIVELLO 3

Declaratoria – Appartengono a questo livello:

- lavoratori con mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione pratica e professionale.
- lavoratori con mansioni che richiedono un completo grado di qualificazione tecnica del proprio lavoro.
- lavoratori che svolgono funzioni discontinue e di attesa

[Magazziniere che effettua anche la movimentazione delle bobine, verificatore di resa, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto al controllo fatture, addetto al controllo documenti contabili relativi al materiale, distributore e collocatore di fotografie nelle agenzie di stampa, portieri, uscieri, fattorini, custodi, guardiani].

LIVELLO 2

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività ausiliaria al processo produttivo di manovalanza comune.

LIVELLO 1

Declaratoria - Appartengono a questo livello le addette alla pulizia [Addetta alle pulizie].

Nota a verbale

Fermo restando quanto stabilito nel presente articolo e tenuto conto delle modificazioni che possono scaturire dalla nuova organizzazione del lavoro e dalla utilizzazione di più avanzate tecnologie, le parti si riservano di valutare a livello nazionale anche sulla base delle esperienze che potranno maturare in azienda le possibilità di integrazione dell'attuale schema di inquadramento e classificazione del personale con riferimento a specifiche nuove figure di professionalità emergenti.

NORME TECNICHE Le qualifiche tecniche e le mansioni ad esse correlate sono le seguenti:

A) SISTEMA A FREDDO

1) Tecnico di redazione È l'impiegato che, proveniente prioritariamente dai vari settori della preparazione (impaginatore, correttore, revisore, operatore grafico), dove ha acquisito notevole professionalità ed esperienza previa riqualificazione e addestramento, coadiuva il redattore nelle fasi di lavorazione dirette a dare definizione grafica ai contenuti del giornale.

2) Operatore grafico È l'operaio fotocompositore che con adeguata competenza professionale realizza la formazione dell'impaginato finito curando il trattamento del materiale redazionale e pubblicitario (testo, titolo, illustrazione) anche su video impaginatore o operando su sistemi che presentino un più alto grado di aggregazione.

Tale figura professionale realizza la ricomposizione organica delle funzioni tipografiche al fine di produrre la pagina finita in tutte le sue componenti, nel senso che essa acquisisce tutti gli aspetti e le specializzazioni della lavorazione compositiva, grafica e tipografica espletando compiutamente tutte le funzioni connesse all'intero ciclo produttivo nell'ambito della prestazione lavorativa giornaliera.

L'operatore grafico comunque quando digita dovrà dare la produzione quantitativamente prevista per il tastierista.

L'operatore proviene prioritariamente dalle categorie degli impaginatori, dei titolisti e dei tastieristi e si qualifica attraverso un periodo di tirocinio in produzione che non potrà essere inferiore a sei mesi durante i quali conserverà il trattamento retributivo e la categoria di provenienza.

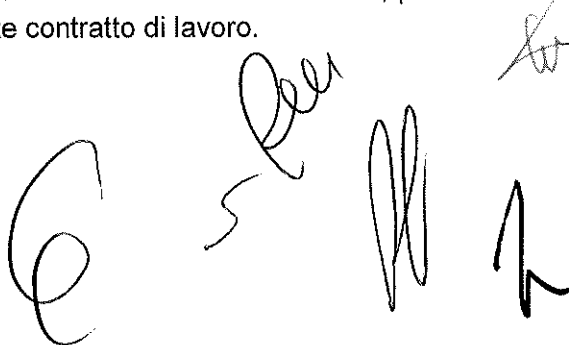
L'acquisizione della nuova qualifica decorrerà dalla data di accertamento della idoneità professionale in produzione che dovrà rispondere all'effettivo svolgimento di tutte le mansioni richieste, con un riscontro reale da parte aziendale a completamento del periodo di tirocinio. Tempi e modalità del tirocinio, così come pure la procedura per il riscontro della avvenuta riqualificazione, verranno definiti a livello aziendale.

3) Tastierista È l'operaio addetto alla tastiera in linea o fuori linea e/o al terminale video che, a regola d'arte, opera copiando il testo o per ricezione acustica immettendo le informazioni necessarie alla definizione grafica dello stesso e che, in funzione delle esigenze derivanti dall'organizzazione aziendale, richiama al video testi comunque composti per darne la definizione grafica, apportare le correzioni e gli adattamenti alle variazioni sugli originali (maiuscole, capoversi, cancellazioni, aggiunte, ecc.).

L'operatore tastierista dovrà dare una produzione giornaliera per turno, corretta e su tastiera efficiente di:

- 51.000 battute per nastro chilometrico oppure una produzione media oraria corretta di 8.500;
- 48.000 battute per nastro giustificato oppure una produzione media oraria corretta di 8.000.

Le predette misure verranno proporzionalmente ridotte per quanto riguarda la produzione giornaliera, in ragione dell'orario stabilito dal vigente contratto per i linotipisti delle città di Roma e di Palermo; per Trieste in base alle condizioni di miglior favore di cui alla Parte IV del vigente contratto di lavoro.



4) Addetto alle fototitolatrici È l'operaio che agendo su macchine titolatrici dotate o no di video, collegate o no con sistemi di elaborazione, provvede alla composizione dei titoli e ove necessario al loro semplice ingrandimento per adattarli alla giustezza prevista.

5) Addetto alla fotocompositrice È l'operaio che cura il funzionamento della fotocompositrice caricando, ove richiesto, i programmi, i dischi dei caratteri, il materiale fotosensibile provvedendo allo sviluppo dello stesso. Nel caso di fotocompositrici fuori linea immette sulla stessa i testi ed i titoli codificati operando sui comandi necessari per la composizione.

6) Impaginatore È l'operaio che provvede al prelievo, rifilo e incollaggio delle strisce o dei blocchi fotocomposti e del rimanente materiale in modo da produrre la pagina finita secondo le indicazioni del menabò o del redattore impaginatore; egli potrà anche operare sul terminale videoimpaginatore per impaginazione parziale o a piena pagina.

7) Addetto alla pubblicità È l'impaginatore che utilizzando le apparecchiature a disposizione cura, produce e impagina il materiale atto alla realizzazione della pubblicità.

8) Fotoriproduttore È l'operaio che, utilizzando apparecchiature ottiche (macchine fotografiche verticali o orizzontali, ingranditori, bromografi, ecc.), o elettroniche digitali, è in grado di ottenere riproduzioni al tratto o a mezza tinta, bianco e nero o colore, sia in pellicola che in carta da montare sulle pagine in lavorazione. Può eseguire inoltre la riproduzione dell'impaginato finito per ottenere il negativo o il positivo per le successive lavorazioni. Esegue, ove occorra, gli opportuni ritocchi.

9) Addetto al fac-simile È colui che anche con apparecchiature a laser provvede alla trasmissione, ricezione e sviluppo di pagine intere (la ricezione può avvenire su pellicola, su carta o su lastra in impianti locali o remoti), effettuando anche la manutenzione delle macchine e intervenendo presso gli enti competenti per il buon funzionamento delle linee.

10) Addetto alle telefoto È colui che trasmette e riceve telefoto provvedendo all'attivazione dei collegamenti e alla pulizia e manutenzione ordinaria delle macchine, compresa la messa a punto delle parti elettroniche, ottiche e meccaniche, per la ricetrasmissione.

11) Rotativista (livello 6). È l'operaio che, in virtù della riqualificazione, agendo durante il turno di lavoro su tutte le posizioni del settore rotativa è in grado di svolgere i compiti dell'impressore * e del tasterista e inoltre effettua lavori di manutenzione ordinaria (registrazioni, sostituzioni di rivestimenti, lubrificazione, ecc.) del settore rotativa.

Rotativista altamente specializzato (livello 6). È il rotativista (settore di rotativa con i compiti sopra indicati) che previa riqualificazione, riorganizzazione produttiva e conseguente ridefinizione degli organici, opera su macchina da stampa a doppio sviluppo, doppia larghezza, ad alta tecnologia ed alta velocità anche a colori dotata di dispositivi elettronici, e ne assicura la conduzione intervenendo anche sull'impostazione dei controlli ovvero opera su tutte le fasi di lavorazione (compreso il colore) con accresciuta professionalità a seguito di aggiornamenti tecnologici applicati alle rotative (es. controllo regolamentazione colore a distanza, controllo elettronico densitometrico delle lastre ecc.) tali da assimilare le caratteristiche delle stesse a quelle di più sofisticata tecnologia.

Fermo restando quanto previsto dal contratto 14 giugno 1982 **, per quanto riguarda gli organici delle rotative tipografiche che impiegano lastre stereotipiche in piombo fino a 32 lastre (16 pagine) per:

* Compiti dell'impressore; cura l'applicazione delle lastre, l'inchiostrazione, il funzionamento delle bobine, coadiuva il capo macchina nel controllo delle piegatrici, esegue la pulizia dei rivestimenti e la lubrificazione delle macchine, effettua i passaggi carta e ne controlla lo svolgimento durante la tiratura. Provvede inoltre al riempimento dei calamai, alla registrazione e manutenzione grafica della macchina, riceve il giornale durante la tiratura e coadiuva al montaggio delle bobine.

** Contratto collettivo nazionale di lavoro del 14 giugno 1982.



rotative tipografiche con lastre fotopolimere;

rotative offset;

rotative con sistemi meccanici e automatici di regolazione e controllo e con caratteristiche tecnologiche sofisticate e/o ad alta velocità

la definizione degli organici verrà stabilita in sede aziendale secondo l'entità necessaria per il miglior utilizzo dell'impianto e sulla base di quanto disposto dal paragrafo «organici lordi» dell'art. 4 delle norme operai.

12) Speditori (livello 5) Speditore è l'operaio che è in grado di adempiere a tutte le mansioni inerenti alla spedizione dei quotidiani e che in particolare compila i fogli di spedizione e provvede all'instradamento delle spedizioni.

Nell'assunzione di nuovo personale, qualora non vi fossero speditori disoccupati, si darà la precedenza ai legatori cartotecnici e librai.

In caso di trasformazioni tecnologiche riguardanti le fasi delle lavorazioni concernenti la spedizione verranno riqualificati ed adibiti gli speditori.

Speditore (settore di spedizione, previa riqualificazione) **(livello 5)** È l'operaio che in virtù della riqualificazione è in condizione di intervenire su sistemi automatizzati e/o computerizzati provvedendo anche alla manutenzione ordinaria.

Speditore di notevole specializzazione (livello 5) È l'operaio in possesso di notevole specializzazione che, nel quadro di una riorganizzazione del lavoro con conseguente ridefinizione degli organici, derivante dall'adozione di sistemi di spedizione di più avanzata e sofisticata tecnologia (comprese le apparecchiature di inserimento automatizzato collegate in linea), ovvero derivante da aggiornamenti tecnologici applicati agli impianti di spedizione tali da assimilare le caratteristiche degli stessi a quelli di più sofisticata tecnologia, effettua tutte le operazioni richieste nel settore omogeneo, ivi compresi i tempestivi interventi sulla programmazione, assicura la conduzione degli impianti comprese le relative regolazioni ed esegue la manutenzione ordinaria.

13) Ausiliari Sono ausiliari i lavoratori che svolgono attività ausiliaria al processo produttivo di manovalanza comune. Non potranno essere assunti ausiliari che non abbiano compiuto 18 anni.

14) Operai complementari Sono considerati operai complementari coloro che esplicano una attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento.

15) Operai con funzioni discontinue e di attesa Sono operai con funzioni discontinue e di attesa gli autisti per trasporto persone gli uscieri, i portieri, i custodi, i guardiani, i portatori ed i fattorini, salve per quanto riguarda questi ultimi le eccezioni previste dal RD 6 dicembre 1923, N. 2657.

16) Tecnico di elevata specializzazione che opera nel campo dell'impiantistica elettronica o elettromeccanica È colui che in possesso di un titolo di studio specialistico (perito elettronico o perito elettromeccanico) e di una approfondita conoscenza dei circuiti elettronici analogici e digitali e dei sistemi a lui affidati nonché degli impianti elettromeccanici ad alto grado di sofisticazione (macchine, apparecchiature e

Composizione delle squadre per macchine rotative:

	Capo macch.	Rotativisti	totale
Da 4 a 8 lastre: 1 piega	1	2	3
Da 4 a 12 lastre: 1 piega	1	2	3
Da 16 lastre: 1 piega	1	3	4
Da 16 lastre: 2 pieghe	1	4	5
Da 16 a 32 lastre	1	6	7

Nelle piccole aziende dove esiste una sola macchina rotativa per la stampa di un solo quotidiano che non superi le 15.000 copie, l'organico sarà quello fissato per le rotative da 4 a 12 lastre anche se la capacità di tale macchina fosse di un numero superiore di lastre.

terminali elettronici) è in grado di effettuare il pronto intervento di ripristino in caso di guasto individuando e sostituendo la parte guasta (sottosistema, scheda elettronica o parte degli impianti) e intervenendo in seconda istanza fino a livello di componente elementare. A tal fine il tecnico elettronico o elettromeccanico sarà in grado di utilizzare gli appositi manuali (manuale dell'operatore, manuale di manutenzione, data books), le apparecchiature e la strumentazione di laboratorio e i componenti elettronici ed elettromeccanici, della cui organizzazione e cura è responsabile.

17) Operatore computer to plate (CTP): e' l'operaio, altamente specializzato che effettua la configurazione e il settaggio del flusso di lavoro, dalla ricezione del file all'ottenimento della lastra incisa, cura il corretto accoppiamento delle pagine, predispone i collegamenti fra i vari software, controlla la completezza del materiale ricevuto, mantiene e cura i collegamenti con le unità remote di trasmissione, provvede al caricamento delle lastre necessarie, effettua la manutenzione e la pulizia dell'impianto e delle periferiche collegate.

B) SISTEMI DI ELABORAZIONE

1) Analista di sistemi e procedure Nelle aziende in cui sussista la necessità di sviluppare ed adeguare l'insieme dei programmi di gestione interna dell'elaboratore ossia il sistema operativo, i programmi di gestione della base dati, i programmi di teleprocessing di base, ove le mansioni di seguito indicate non siano già assolte dal capo del centro elaborazione dati, verrà nominato l'analista di sistemi e procedure.

L'analista di sistemi e procedure è colui che provvede alla definizione, allo sviluppo e messa a punto degli strumenti di «software di base» di supporto all'attività di sviluppo di nuove procedure e di mantenimento delle esistenti. Effettua gli opportuni interventi sul «software di base» per adeguarlo ai mutamenti dell'«hardware» e per ottimizzare le prestazioni del sistema in generale e inoltre effettua analisi e studi per individuare e proporre, attraverso l'uso dell'elaboratore, soluzioni ai problemi inerenti i vari settori aziendali; prende inoltre in carico la realizzazione di un'intera procedura sulla base delle esigenze delle unità organizzative aziendali interessate e delle caratteristiche del sistema su cui deve operare; è in grado di coordinare il lavoro dei programmatori/analisti e dei programmatori, di organizzare le prove e di provvedere all'avviamento della procedura.

2) Analista e programmatore È l'impiegato che ricevuta una macroanalisi è in grado di definire le specifiche di dettaglio di più programmi tra loro concatenati. Provvede alla manutenzione e prova dei programmi stessi. È in grado di avere colloqui diretti con gli utenti sia nella fase di approfondimento della macroanalisi, sia nella fase di controllo dei risultati.

Può avere esperienze specialistiche di programmazione (in ambiente Data base, Data Communication).

Inoltre, sulla base dell'analisi di dettaglio del programma, è in grado di eseguire la diagrammazione a blocchi e la minutazione con linguaggi di programmazione macchina ed evoluti, eseguendo le relative prove.

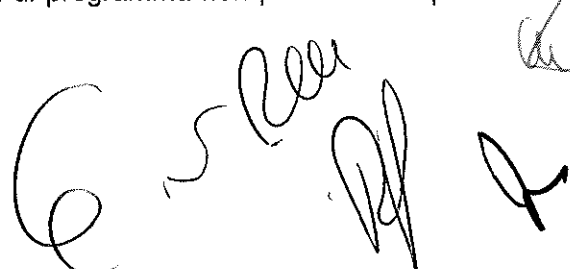
Conosce ed utilizza gli strumenti di diagnostica e di produzione del programma

3) Operatore CED È il lavoratore che in funzione del calendario dei lavori, stabilita e verificata la completezza degli inputs e di quanto altro necessario all'elaborazione, fornisce gli opportuni comandi affinché vengano eseguiti i programmi desiderati.

Controlla l'esattezza e la completezza degli outputs predisponendo le varie unità componenti il sistema di elaborazione di dati per l'esecuzione dei vari programmi stabiliti secondo le procedure operative previste.

Controlla, durante l'elaborazione, lo stato della unità e le segnalazioni che compaiono sul monitor centrale ed interviene opportunamente.

Segnala eventuali anomalie meccaniche ed elettroniche od errori di programma non previsti dalle procedure operative.



In sistemi «realtime» ove presenti, controlla le macchine e le procedure assistendo gli utenti durante il ciclo completo.

Art. 20

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali in quanto applicabili.

Art. 21

(ARTICOLO ABROGATO)

Art. 22

PORTATORI DI HANDICAP

Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della L.482/1968 ss.mm. in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 23

MOBILITÀ DI MANODOPERA FEMMINILE

Le parti confermano in tema di messa in mobilità di manodopera femminile le disposizioni di cui al comma 5 bis dell'art. 6 della legge 19 luglio 1993, n. 236 di conversione del D.L. 29 maggio 1993, n. 148.

Art. 24

TRASFERIMENTI INDIVIDUALI

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Le suddette ragioni saranno esaminate dall'azienda con il lavoratore e la RSU.

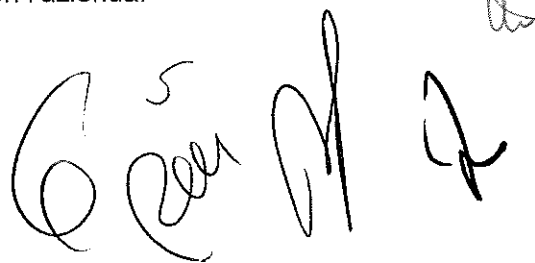
Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, con un preavviso di 30 giorni.

Il lavoratore in caso di risoluzione del rapporto per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Il lavoratore trasferito conserva gli eventuali trattamenti individuali escluse quelle indennità che siano inerenti alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'G. 5' followed by a stylized 'M' and 'A'.

La disciplina di cui al quarto comma e seguenti non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della Provincia e comunque entro il raggio di 50 chilometri dalla sede di lavoro.

Art. 25

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

1) Le parti firmatarie il presente contratto si danno atto che con le rilevanti modificazioni introdotte relativamente agli organici lordi, ai modelli di flessibilità dell'orario di lavoro, al regime del lavoro straordinario ed alla eliminazione delle duplicazioni, hanno inteso nell'ambito del perfezionato sistema di relazioni sindacali attivato perseguire con strumenti efficaci gli obiettivi della razionalizzazione dell'organizzazione produttiva delle aziende, del controllo dell'andamento del costo unitario del lavoro, della tutela dell'occupazione sia sotto il profilo del consolidamento che del possibile incremento della medesima. I suddetti obiettivi devono essere conseguiti in un contesto globale di realizzazione che, contemperando equamente le esigenze dell'azienda e dei lavoratori, favorisca lo sviluppo del settore.

2) Le parti stipulanti il presente contratto, consapevoli che le esigenze di economicità della produzione hanno sviluppato per la lavorazione di prodotti di supporto al quotidiano il ricorso a servizi esterni non riconducibili nell'ambito di applicazione del presente contratto, ritengono di affidare all'Osservatorio tecnico lo studio delle condizioni che possano favorire l'interesse delle aziende medesime ad effettuare al loro interno la lavorazione di prodotti di supporto e di integrazione dei quotidiani, altrimenti realizzata nonché l'esame delle prospettive connesse con le opportunità derivanti dalle tendenze dell'innovazione e sviluppo del prodotto e ciò sulla base di compatibilità tecniche ed economiche.

Art. 26

TELELAVORO

Il telelavoro costituisce svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori delle sedi aziendali con l'utilizzo di tecnologie informatiche.

Il telelavoro configura attività di lavoro subordinato, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali, qualora venga svolto continuativamente nel domicilio dell'interessato ovvero in altri locali individuati dalle parti e consenta da parte dell'azienda l'esercizio dei poteri di direzione, indirizzo e controllo della prestazione lavorativa.

Il telelavoro deve comunque essere funzionale all'attività produttiva dell'azienda o a fasi di essa.

La direzione aziendale e la RSU definiscono le modalità applicative delle norme del presente contratto per i soggetti che prestano attività lavorativa di telelavoro in regime di subordinazione, nonché per gli aspetti connessi all'utilizzo dei supporti tecnici necessari per lo svolgimento della prestazione e ai relativi costi.

Valgono per il resto le disposizioni dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

PARTE SECONDA NORME OPERAI

Art. 1

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte di sanitario designato dall'azienda, prima dell'assunzione in servizio.

Per gli accertamenti sanitari sul lavoratore valgono le norme di cui all'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le visite obbligatorie previste dalla legge saranno effettuate durante l'orario di lavoro, fatta eccezione per le analisi e le visite specialistiche.

Art. 2

PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova durante il quale è reciproco fra le parti il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale l'operaio ha prestato la sua opera, sempreché non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità. Il periodo di prova non potrà essere superiore a tre settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

Art. 3

(ARTICOLO ABROGATO)

Art. 4

ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro

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

Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 36 ore settimanali computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.

Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'C. Veri' followed by a large, stylized 'A' or 'Z'.

effetto della fruizione da parte degli operai, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro ed uno di riposo gli operai interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 13 parte operai, disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.

La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'operaio su base annuale.

La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì.

Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi "Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro" e "Banca ore" potranno essere attuati, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali, regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro che debbono, in ogni caso, rispettare i limiti settimanali quantitativi di orario previsti dal presente contratto. Tali diversi regimi di orario saranno attuati previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.

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

Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro

Per fare fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi continuativi di durata non superiore a 6 mesi.

Tali regimi di orario potranno essere attuati, per l'intera azienda o per singoli reparti/unità produttive previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornirsi con un preavviso minimo di 15 giorni. Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione le strutture sindacali aziendali potranno richiedere l'espletamento di un esame congiunto da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi. Al termine dell'esame congiunto la RSU potrà richiedere l'attivazione di una ulteriore fase di confronto sindacale con la partecipazione delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL che dovrà concludersi entro i successivi 7 giorni. L'azienda potrà farsi assistere dalla propria rappresentanza datoriale.

Decorsi tali termini la flessibilità diviene operativa.

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

In ciascun periodo, i regimi di orario flessibili potranno prevedere settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario di lavoro settimanale contrattuale, fino al limite massimo di 44 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori. Le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore.

I suddetti regimi di orario flessibile non potranno essere applicati nelle giornate di riposo.



Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale, programmate secondo quanto previsto ai precedenti punti, potranno essere realizzate anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo nonché attraverso riduzioni orarie.

Durante i periodi di flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste ai sensi del presente CCNL, anche nei casi di riduzione dell'orario ordinario.

Per le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale contrattuale sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 10 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.

A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potranno essere definiti periodi più lunghi rispetto a quello previsto al 1° comma per la realizzazione della flessibilità programmata. Azienda e RSU potranno inoltre concordare possibili variazioni della programmazione sulla base di sopravvenute esigenze produttive/organizzative, anche in riferimento allo spostamento del riposo settimanale.

Nel corso del periodo di flessibilità programmata non si potrà fare ricorso alla banca ore.

Banca ore

Per far fronte a esigenze organizzative o a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva, anche al fine di ridurre il ricorso a strumenti più gravosi per i lavoratori e le aziende, l'azienda, previa comunicazione alla RSU, può costituire una banca delle ore individuale che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità produttive, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale.

Tali variazioni di orario, da computarsi di quarto d'ora in quarto d'ora, sono disposte direttamente dalla azienda entro un limite complessivo di 80 ore annue pro capite per ciascuna tipologia di variazione in positivo e in negativo, con un preavviso minimo di due giorni.

I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 44 ore settimanali mentre le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore; i regimi inferiori possono essere realizzati anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo.

L'attuazione della banca ore non potrà determinare modifiche relative alle giornate di riposo settimanale, né variazioni in aumento dell'orario giornaliero nelle giornate domenicali o festive, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 8.

Per ciascuna ora non prestata al di sotto dell'orario normale giornaliero sarà erogata la normale retribuzione ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste. Per ciascuna ora prestata oltre l'orario normale giornaliero sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 30 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.

Il riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro deve essere realizzato entro 6 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto. Al termine di tale periodo, nel caso di un residuo orario positivo, le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero verranno retribuite come ore straordinarie con assorbimento degli importi già corrisposti ai sensi del precedente punto, con una maggiorazione del 5%.

Il vincolo semestrale per il riequilibrio degli orari di cui al precedente punto 5 non opera in caso di utilizzo iniziale della banca ore con orari inferiori all'orario contrattuale.

Nel caso in cui oltre al ricorso alla banca ore l'azienda disponga nel corso dell'anno anche ore di lavoro straordinario, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore cumulativamente a titolo di lavoro straordinario e di banca ore positiva non potrà eccedere le 160 ore annue.

A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potrà essere definito un quantitativo di ore annue utilizzabili in banca ore superiore a quello previsto al punto 2 e al punto 7, nonché un periodo di riferimento più ampio rispetto ai sei mesi di cui al punto 5 ai fini del riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro. Le

stesse parti potranno inoltre definire una riduzione del termine di preavviso di cui al precedente punto 2, nonché lo spostamento del riposo settimanale.

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

ORGANICI LORDI – Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici lordi nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.

Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi.

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

Complementari ausiliari e autisti

Per la categoria dei complementari e per gli ausiliari che non siano addetti specificatamente ad un reparto, nonché per gli autisti, l'orario per il turno diurno e pomeridiano potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (35-41 ore con cadenza su periodi ultrasettimanali).

Alla paga della settimana ora dovrà essere aggiunto un sesto della indennità di contingenza.

La regolamentazione della normativa prevista dal presente paragrafo sarà definita previo accordo tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali.

Regime delle maggiorazioni orarie

L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani può essere prestato in orario diurno, pomeridiano e notturno.

È considerato notturno l'orario di lavoro ordinario prestato nella fascia oraria 23.00 – 6.00. Per l'attività prestata nella fascia oraria notturna ai lavoratori viene corrisposta una maggiorazione pari al 25% della retribuzione oraria determinata come definito al successivo punto 7.

Ai lavoratori che prestano servizio nella fascia oraria pomeridiana 19.00 -23.00 viene corrisposta una maggiorazione pari al 9% della retribuzione oraria determinata come definito al successivo punto 7.

Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni riconosciute per il lavoro prestato nella fascia notturna ed in quella pomeridiana si terrà conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna fascia oraria.

Per la prestazione giornaliera effettuata in orario diurno potrà essere effettuata un'interruzione per la refezione meridiana compresa fra le ore 12 e le 14, purché abbia carattere continuativo e in quanto sia stato eseguito o resti da eseguire almeno un terzo dell'orario normale, limitatamente agli addetti alla spedizione dei quotidiani e dei periodici.

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti da calcolarsi agli effetti contrattuali previsti (festività, ferie, riposi retribuiti, trattamento di fine rapporto e dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva di preavviso) si applicano su salario maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.

Gli addetti a mansioni discontinue (portieri, custodi e guardiani) che lavorano di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori nelle aziende che stampano edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento di cui alla norma seguente.

Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani – Gli operai osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (secondo comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.

Ai suddetti lavoratori sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5, primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.

Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.

Nel regime lavorativo basato su sei giorni continuativi ed uno di riposo, nel caso in cui gli operai siano chiamati a svolgere la prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi potranno recuperare il riposo settimanale in un'altra giornata della settimana successiva.

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

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

Livello 10	€ 4,70
Livello 9	€ 4,70
Livello 8	€ 4,08
Livello 7	€ 4,08
Livello 6	€ 3,85
Livello 5	€ 3,36
Livello 4	€ 3,28
Livello 3	€ 3,10
Livello 2	€ 2,89
Livello 1	€ 2,69

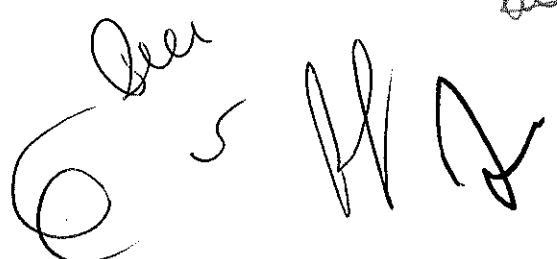
L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

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

Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.

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

1. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00, il cui orario di lavoro settimanale è attualmente fissato in 35 ore, a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL l'orario di lavoro sarà incrementato a 36 ore settimanali.



La nuova distribuzione giornaliera dell'orario settimanale conseguente al suddetto incremento orario sarà programmata dalle aziende in funzione delle proprie esigenze tecniche, produttive e organizzative e attivata previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

2. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00 e che attualmente godono delle 7 giornate aggiuntive di riposo retribuito secondo quanto previsto dagli artt. 4) Parte operai e 4) Parte impiegati del previgente CCNL, il suddetto incremento dell'orario settimanale viene realizzato attraverso la soppressione di tali giornate che, pertanto, a decorrere dalla entrata in vigore del presente CCNL cessano di essere riconosciute.
3. La disciplina di cui ai precedenti punti non trova applicazione nei confronti dei lavoratori la cui prestazione lavorativa è alternata su due o più turni giornalieri di cui almeno uno interessi, in modo non occasionale, la fascia oraria pomeridiana 19-23 o notturna 23-6.

Art. 5

ORARIO DI CHIUSURA DELLE TIPOGRAFIE

L'orario di chiusura delle pagine in tipografia è fissato alle ore 1,30. Il lavoro tipografico per i giornali quotidiani del pomeriggio non potrà avere inizio prima delle ore 6.

Art. 6

LAVORO STRAORDINARIO

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero di lavoro programmato di cui all'art. 4. Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione procedendo alla definizione di organici lordi rispondenti alle effettive esigenze della lavorazione programmata, è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.

Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui ai commi seguenti e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.

Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.

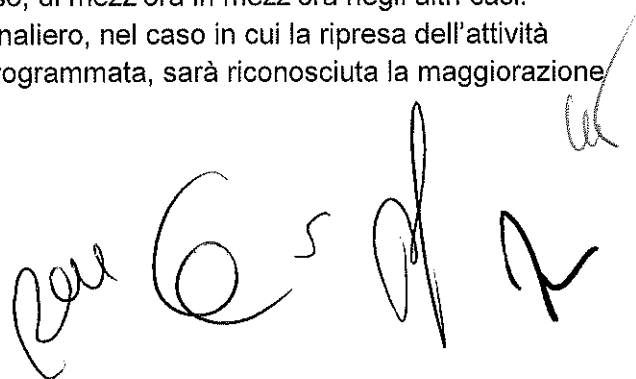
Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni:

40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale;

80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo.

Quando il lavoro straordinario sia collegato con l'orario normale, la sua durata si computa di quarto d'ora in quarto d'ora, quando sia prestato per ultimare l'edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi.

Per le ore di lavoro straordinario non collegate con l'orario giornaliero, nel caso in cui la ripresa dell'attività avvenga oltre 1 ora dal termine della prestazione giornaliera programmata, sarà riconosciuta la maggiorazione del 80%.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'Carlo' followed by a large 'C' and 'S', and the initials 'A' and 'R'.

Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato di mezz'ora in mezz'ora con un minimo di tre ore.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti si applicano sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo salariale, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario. Tali maggiorazioni, inoltre non sono cumulabili con quelle del successivo art. 7.

Art. 7

FESTIVITÀ E LAVORO FESTIVO

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;
- c) le seguenti nove festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - Lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno – SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.

Nelle festività di cui ai punti b) e c) il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
- riposo compensativo di lavoro domenicale;
- coincidenza della festività con la domenica od altra festività.

L'azienda sarà tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti b) e c) è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.

La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 6 (lavoro straordinario).

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'operaio beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'operaio, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nelle domeniche coincidenti con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'operaio percepirà 1/26 della retribuzione.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL viene soppresso il regime retributivo previsto dal previgente CCNL del 4 aprile 2008 per le ex festività di S. Giuseppe e SS. Pietro e Paolo. Limitatamente agli operai la cui sede di lavoro è ubicata nel Comune di Roma per la giornata del 29 giugno (Ss. Pietro e Paolo) si applica quanto previsto ai precedenti punti 2 e 4.

Nota: deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986.

Art. 8

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione temporanea del lavoro dovuta a motivi di forza maggiore che avvenga dopo l'inizio del turno di lavoro, e comunque quando l'operaio è già presente nello stabilimento per la prestazione del suo turno di lavoro, il turno stesso sarà considerato come prestato.

Per turni successivi le aziende corrisponderanno in via anticipata l'integrazione salariale disposta dalle leggi vigenti in materia.

La differenza fra la integrazione di legge e la retribuzione effettiva sarà corrisposta dall'azienda per un massimo di giorni 6 e recuperata a regime normale con un prolungamento dell'orario giornaliero per un massimo di un'ora.

Art. 9

ORARIO E RETRIBUZIONI GARANTITI

Il datore di lavoro garantisce a ciascun operaio presente al lavoro l'orario normale contrattuale e la relativa retribuzione stabilita dalla legge o dal contratto per la categoria alla quale il lavoratore appartiene, salvo le eccezioni previste dal presente contratto.

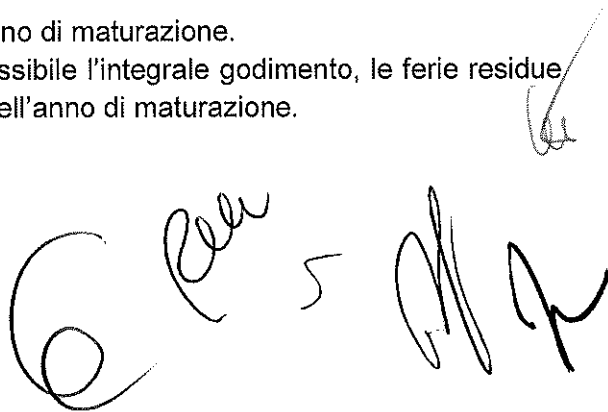
Art. 10

FERIE

L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi.

Il periodo delle ferie deve essere normalmente goduto nell'anno di maturazione.

Nel caso in cui esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile l'integrale godimento, le ferie residue potranno essere fruita entro i 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized circular mark. To its right are several sets of initials and signatures, including what appears to be 'Cov', '5', and a more complex signature on the far right. The handwriting is cursive and somewhat informal.

Il periodo di fruizione delle ferie sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione delle ferie da parte di ciascun lavoratore sarà continuativa per almeno tre settimane nel periodo maggio – ottobre, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali. Nel caso in cui le esigenze produttive lo consentano, le aziende potranno disporre di ferie collettive per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive nel rispetto di quanto sopra specificato.

In caso di necessità produttive, previo esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 5 giorni dalla sua attivazione, il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.

Ai fini del computo del periodo di ferie spettanti al lavoratore, l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.

A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.

Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.

Le festività previste ai punti b) e c) del precedente articolo 7 cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia il motivo, comporta il diritto del lavoratore al compenso per le ferie maturate e non godute.

Salve le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a 7 giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 11.

Art. 11

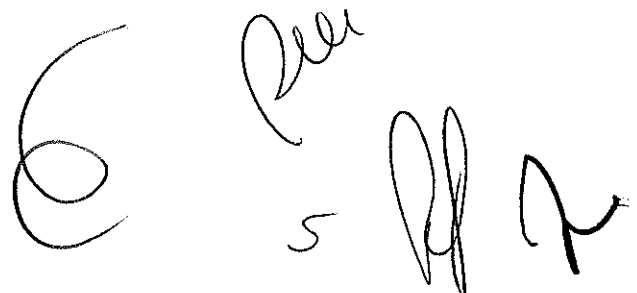
ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate e comportano la trattenuta della paga corrispondente oppure il recupero delle ore di lavoro.

La giustificazione deve essere presentata entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione della malattia deve essere fatta alla azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo casi di impossibilità.

La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con il certificato medico attestante la malattia redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more distinct signatures and initials, including one that appears to be 'S' followed by a flourish, and another that looks like 'R'.

Art. 12

PERMESSI – ASPETTATIVA

Permessi retribuiti In caso di eventi luttuosi riguardanti parenti di primo e secondo grado del lavoratore sarà concesso un permesso retribuito della durata di due o tre giorni a seconda che l'evento si sia verificato nella città dove ha sede lo stabilimento o altrove salvo le condizioni di migliore favore in atto.

Permessi non retribuiti Al lavoratore o alla lavoratrice che ne faccia richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi per particolari condizioni familiari quali gravi malattie, necessità di assistere familiari in condizione di tossicodipendenza, decessi o comunque situazioni che richiedono una presenza continua con riferimento a parenti ed affini. Tali condizioni familiari devono essere documentate con certificati medici di una struttura pubblica o convenzionata o con altri documenti certificanti le condizioni stesse. Per tali permessi nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Permessi per lavoratori studenti Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali saranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 36 ore all'anno. Tali permessi saranno concessi anche ai lavoratori che frequentino corsi di qualificazione o riqualificazione professionale del settore.

Ai lavoratori studenti saranno concessi permessi retribuiti per i giorni di esame e per i due giorni che precedono gli esami stessi.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi per le esigenze connesse con la frequenza dei corsi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 80 ore annue.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.

Ai giovani che documentassero di frequentare scuole professionali sarà concesso il permesso di assentarsi dal lavoro senza perdita della retribuzione, limitatamente però alle ore di effettiva presenza nella scuola e per il massimo di sei ore settimanali.

Aspettativa A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro potrà essere sospeso per motivi dipendenti da riconosciute necessità personali e familiari per un massimo di tre mesi senza retribuzione.

Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.

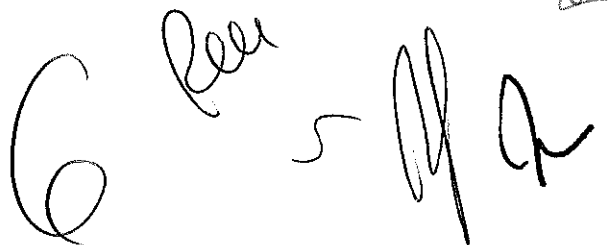
Fatta eccezione per i casi che richiedano riservatezza sui motivi che hanno determinato la richiesta, la direzione aziendale comunicherà alle RSU le richieste di aspettativa ricevute e le proprie motivate determinazioni in merito.

Art. 13

GIORNI DI RIPOSO

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

Gli operai che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di



raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso. La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.

Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).

Il calendario delle giornate di riposo da fruirsi nel periodo gennaio – aprile e novembre – dicembre, sarà predisposto a seguito di esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 30 giorni dall'avvio, tenuto conto delle esigenze aziendali.

Le aziende, anche al di fuori dei periodi sopra individuati, potranno comunque assegnare secondo le proprie esigenze organizzative una giornata di riposo e disporre, previo esame congiunto con le RSU, la fruizione collettiva di ulteriori giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/uffici/unità produttive.

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

La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'operaio al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.

Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.

Art. 14

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà accordato un permesso retribuito di 15 giorni.

Art. 15

GRATIFICA NATALIZIA

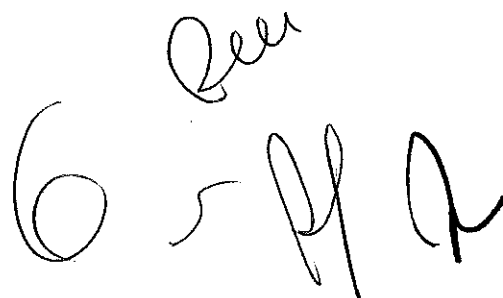
La gratifica natalizia è stabilita per ciascuno anno nella misura di 30 giorni lavorativi di retribuzione. Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, quelli per gravidanza e puerperio nei limiti di interdizione del lavoro, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono, in quanto vigenti, le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Art. 16

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di cinque bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

Livello 10	€ 21,69
Livello 9	€ 20,66
Livello 8	€ 19,11
Livello 7	€ 18,08
Livello 6	€ 17,04
Livello 5	€ 15,75
Livello 4	€ 14,87
Livello 3	€ 14,36
Livello 2	€ 13,58
Livello 1	€ 12,55

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

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.

Nel caso in cui l'operaio alla data di entrata in vigore del presente CCNL abbia in corso di maturazione quello che sarebbe stato il sesto o settimo aumento periodico di anzianità di cui all'art. 16 del previgente CCNL del 4 aprile 2008, lo stesso maturerà esclusivamente lo scatto in corso di maturazione.

L'importo dello scatto sarà corrisposto al lavoratore dal periodo di paga successivo a quello di effettiva maturazione dello stesso.

Art. 17

TRASFERTE

Agli operai in missione per esigenze di servizio saranno corrisposti dall'azienda:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto (per viaggi in ferrovia in prima classe);
- b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della mansione.

In sostituzione delle spese di vitto ed alloggio di cui al punto b) potrà essere stabilita una diaria giornaliera adeguata da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'operaio.

Art. 18

MALATTIA ED INFORTUNIO

Le assenze e le prosecuzioni delle assenze per malattia dovranno essere tempestivamente comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro dal lavoratore interessato.

Lo stesso lavoratore dovrà, inoltre, giustificare l'assenza, entro due giorni dall'inizio della stessa, con la comunicazione all'azienda del numero di protocollo identificativo inviato dal medico in via telematica. La comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

Nelle ipotesi di impossibilità di trasmissione telematica il lavoratore dovrà recapitare o inviare con raccomandata a/r all'azienda entro il suddetto termine di 2 giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 marzo 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica delle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai punti precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti alla malattia.

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

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

- conservazione del posto, senza interruzione dell'anzianità, per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 mesi; In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia;
- corresponsione da parte dell'azienda dal primo giorno e per i primi sei mesi di assenza, di una integrazione di quanto l'operaio percepisce in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (con esclusione del lavoro straordinario, del lavoro domenicale e del lavoro festivo);
- per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della retribuzione giornaliera come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi alla indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivo al primo semestre di ciascun anno, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

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

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;

- i periodi di assenza continuativa superiori a un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

L'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta entro il termine del periodo di comporto, un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 6 mesi.

Superato il periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 5 l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a mansioni inferiori ove esistenti con il relativo trattamento economico e normativo della categoria inferiore corrispondente.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata ma avrà diritto alla liquidazione limitatamente alla differenza tra il precedente e il nuovo minore trattamento economico.

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

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

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda, oltre all'intera retribuzione relativa alla giornata nella quale si è verificato l'evento, corrisponderà all'operaio, a decorrere dal giorno successivo all'infortunio e fino a cessazione dell'indennità di invalidità temporanea corrisposta dall'INAIL, una integrazione dell'indennità medesima fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (paga base, contingenza, aumenti periodici, maggiorazioni tecniche, e di turno, superminimi, premi giornalieri, esclusi i compensi per lavoro straordinario, domenicale e festivo). L'erogazione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. Analogo trattamento sarà erogato nel caso di malattia professionale.

Norma transitoria

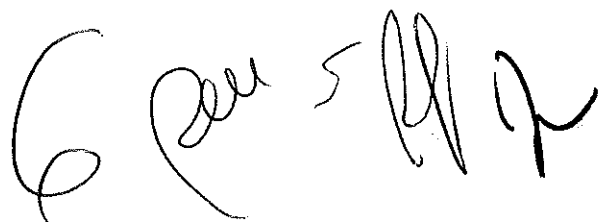
Con riferimento alla disciplina della malattia sia essa relativa alla conservazione del posto sia al riconoscimento della integrazione economica, si terrà conto delle assenze per malattia verificatesi a partire dalla entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 19

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza 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.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i due mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e durante i tre mesi dopo il parto.



Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, ad una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui al comma precedente.

Il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 (parità di trattamento fra uomini e donne) ed in applicazione delle modalità ivi previste, il diritto di assentarsi dal lavoro ed il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 (assenza facoltativa *post partum* ed assenza per malattia del bambino di età inferiore ai tre anni) e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del C.C., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Art. 20

MUTAMENTO DI MANSIONI

Valgono le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

All'operaio che venga adibito a mansioni del livello superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di assegnazione, il trattamento economico proprio dello stesso; tale trattamento gli verrà riconosciuto in proporzione del periodo di servizio prestato nel livello superiore, anche agli effetti delle ferie e della gratifica natalizia.

Trascorso il periodo di un mese di disimpegno delle mansioni superiori, avverrà il passaggio dell'operaio nel nuovo livello purché non si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, servizio alle armi o per altri motivi contemplati dal presente contratto.

Art. 21

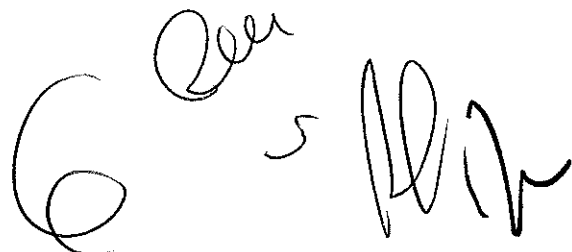
CORRESPONSIONE DELLE PAGHE

La paga sarà corrisposta settimanalmente o per altro periodo stabilito dal regolamento aziendale e di regola immediatamente prima o dopo l'orario di lavoro.

La paga dovrà risultare da buste o prospetti, in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che comunque compongono detta retribuzione, nonché distintamente le singole trattenute.

Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga o registri equipollenti per lo stesso periodo di tempo.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata o su quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.



Art. 22

CONTEGGI PEREQUATIVI

Al fine di determinare la misura della gratifica natalizia e del compenso per le ferie dovute all'operaio che abbia prestato la sua opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo, notturno) si prenderà per base la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo trascorso dall'operaio in ciascuno dei turni durante gli ultimi dodici mesi.

Art. 23

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi, agli effetti della sola indennità di anzianità, si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Agli operai richiamati alle armi è dovuto:

- a) per i primi due mesi una indennità pari a quella corrisposta ai lavoratori addetti ai giornali quotidiani in caso di malattia;
 - b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore a quello riconosciuto in caso di malattia, un'indennità pari alla differenza fra i due trattamenti.
- L'indennità di cui alla lettera a) non può essere concessa nel periodo di un anno che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso il lavoratore sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

Il trattamento economico previsto dai commi precedenti verrà comunque assorbito, fino a concorrenza, dalle eventuali concessioni fatte dallo Stato al lavoratore o alla sua famiglia in caso di richiamo.

Terminato il servizio militare l'operaio dovrà presentarsi nel termine di trenta giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine predetto sarà considerato dimissionario.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto (D.L. 13 settembre 1946, n. 303).

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti del solo trattamento di fine rapporto.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente alla osservanza dell'obbligo da parte dell'operaio di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge.

Art. 24

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Le dimissioni o il licenziamento dell'operaio non in prova e che non avvenga ai sensi dell'art. 28, dovranno avere luogo con un preavviso di:

- tre settimane per l'operaio con anzianità fino a 5 anni;
- quattro settimane per l'operaio con anzianità oltre i 5 anni.

Il preavviso deve essere dato per iscritto e, di regola, in giorno di paga o di sabato.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso dallo stesso non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso corrispondendo la paga delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso stesso.

Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione di indennità sostitutiva, esso sarà computato nel calcolo dell'anzianità utile ai fini del trattamento di fine rapporto e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.

Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.

Art. 25

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La disciplina del trattamento di fine rapporto è quella prevista dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, in sede aziendale potranno essere definite ulteriori cause giustificatrici la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

Nota: Il calcolo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31/5/1982 è effettuato sulla base dei seguenti criteri.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'operaio sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità di:

-18 giorni di retribuzione per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1961.

-26 giorni di retribuzione per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1962.

Per gli operai che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavori (diurno, promiscuo, e notturno) e che al momento della risoluzione del rapporto prestassero servizio nel turno diurno, si prenderà per base della liquidazione la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo di lavoro prestato in ciascun turno nel corso dell'anno stesso.

Art. 26

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado a norma di legge.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 27

CESSIONE-TRAPASSO-TRASFORMAZIONE-CESSAZIONE DI AZIENDA

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la cessione, il trapasso o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo avvenga non risolvono il rapporto di lavoro. L'operaio che passi alle dipendenze dell'azienda



subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti derivanti dal presente contratto o da accordi aziendali.

Secondo quanto risultante dai libri legali dell'azienda il cessionario è tenuto unitamente al cedente ad assicurare all'operaio la regolarizzazione delle posizioni sociali nei riguardi dei vari istituti previdenziali.

Art. 28

DISCIPLINA DEL LAVORO

Fermo quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, la direzione potrà applicare per infrazioni disciplinari i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- 2) multa fino a 3 ore di lavoro;
- 3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- 4) licenziamento con preavviso;
- 5) licenziamento senza preavviso.

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

Per le mancanze di seguito riportate, al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa in caso di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggior gravità anche in relazione alle mansioni svolte potrà essere inflitta direttamente la multa o la sospensione quando il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza per malattia o la prosecuzione della stessa ai sensi dell'art. 18;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) dorma durante l'orario di lavoro;
- f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazioni bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) abbia commesso alterchi nel luogo di lavoro senza trascendere a rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;
- j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente che:

- a) sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo alla sospensione nei 6 mesi precedenti oppure sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni nei 24 mesi precedenti;
- b) abbia introdotto nei luoghi di lavoro persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- c) abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente che:

- a) abbia lavorato e costruito all'interno dei luoghi di lavoro e senza autorizzazione della Direzione oggetti per proprio uso o per conto di terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento dei danni;
- b) abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- d) abbia commesso furto;
- e) abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- f) abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- g) presti la propria opera in aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il TFR.

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




PARTE TERZA NORME IMPIEGATI

Art. 1

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi per i livelli 10 e 9 e a due mesi per gli altri livelli.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

Compiuto tale periodo l'assunzione diviene definitiva ed il servizio prestato si computa ai fini dell'anzianità.

Durante il periodo di prova vigono i diritti e gli obblighi disposti dal presente contratto che non siano esplicitamente derogati dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà determinare la risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa e la retribuzione sarà corrisposta per il periodo di servizio prestato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, l'impiegato, nel termine massimo del periodo di prova fissato, dovrà essere mantenuto in servizio senza percepire alcun trattamento economico per la durata di due mesi per gli impiegati dei livelli 10 e 9 e di un mese per quelli degli altri livelli.

Le norme relative al Fondo di previdenza degli impiegati non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 2

LIVELLI PROFESSIONALI

Gli impiegati, anche se compresi in uno stesso livello, si suddividono in amministrativi e tecnici in dipendenza delle diverse mansioni svolte ¹

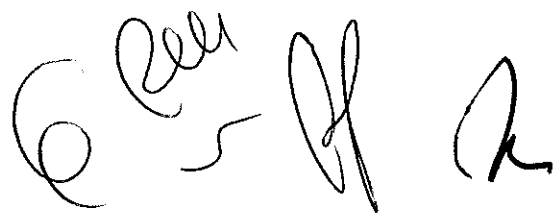
Art. 3

MUTAMENTO DI MANSIONI

Valgono le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300. All'impiegato che venga adibito a mansioni di categoria superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di prestazione, il trattamento economico proprio della stessa; questo trattamento gli verrà riconosciuto, in proporzione del periodo di servizio prestato nella categoria superiore, anche agli effetti delle ferie e della 13^a mensilità. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni dei livelli 10 e 9 e di due mesi in quelle degli altri livelli avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nei livelli superiori, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc.

Il passaggio di livello sarà notificato per iscritto all'impiegato.

¹ Qualora insorgessero questioni circa la qualificazione di mansioni impiegatizie non previste dal presente contratto, le organizzazioni stipulanti si incontreranno per la definizione.



Art. 4

ORARIO DI LAVORO

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

Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 156 ore mensili (36 ore settimanali) computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.

Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli impiegati, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro e uno di riposo gli impiegati interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 11 Parte impiegati disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.

La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'impiegato su base annuale.

Agli impiegati, che sulla base di prassi o accordi aziendali usufruiscono della prestazione lavorativa settimanale nell'arco di cinque giorni, non compete il godimento degli ulteriori giorni di riposo retribuiti. I suddetti impiegati osserveranno un orario settimanale di lavoro di 35 ore ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo.

Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi "Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro" e "Banca ore" potranno essere attuati, previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali, regimi diversi di orario settimanale – fermo restando le situazioni in atto e il mantenimento della uniformità dell'orario di lavoro giornaliero - considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro che debbono, in ogni caso, rispettare i limiti settimanali quantitativi di orario previsti dal presente contratto. Tali diversi regimi di orario saranno attuati previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

Flessibilità programmata dell'orario contrattuale di lavoro

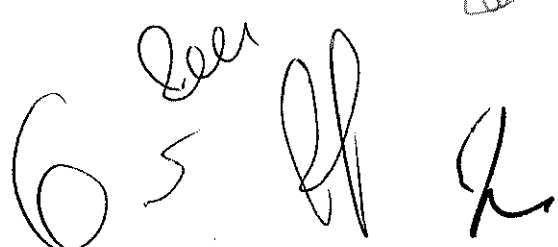
Per fare fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi continuativi di durata non superiore a 6 mesi.

Tali regimi di orario potranno essere attuati, per l'intera azienda o per singoli reparti/unità produttive previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali da fornirsi con un preavviso minimo di 15 giorni.

Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione le strutture sindacali aziendali potranno richiedere l'espletamento di un esame congiunto da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.

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

Decorsi tali termini la flessibilità diviene operativa.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large '65' and several cursive signatures.

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

In ciascun periodo, i regimi di orario flessibili potranno prevedere settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario di lavoro settimanale contrattuale, fino al limite massimo di 44 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori. Le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore.

I suddetti regimi di orario flessibile non potranno essere applicati nelle giornate di riposo.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale, programmate secondo quanto previsto ai precedenti punti, potranno essere realizzate anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo nonché attraverso riduzioni orarie.

Durante i periodi di flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste ai sensi del presente CCNL, anche nei casi di riduzione dell'orario ordinario.

Per le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale contrattuale sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 10 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.

A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potranno essere definiti periodi più lunghi rispetto a quello previsto al 1° comma per la realizzazione della flessibilità programmata. Azienda e RSU potranno inoltre concordare possibili variazioni della programmazione sulla base di sopravvenute esigenze produttive/organizzative, anche in riferimento allo spostamento del riposo settimanale.

Nel corso del periodo di flessibilità programmata non si potrà fare ricorso alla banca ore.

Banca ore

Per far fronte a esigenze organizzative o a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva, anche al fine di ridurre il ricorso a strumenti più gravosi per i lavoratori e le aziende, l'azienda, previa comunicazione alla RSU, può costituire una banca delle ore individuale che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità produttive, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale.

Tali variazioni di orario, da computarsi di quarto d'ora in quarto d'ora, sono disposte direttamente dalla azienda entro un limite complessivo di 80 ore annue pro capite per ciascuna tipologia di variazione in positivo e in negativo, con un preavviso minimo di due giorni.

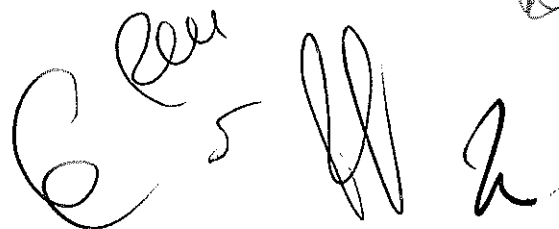
I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 44 ore settimanali mentre le prestazioni lavorative giornaliere non potranno essere superiori di 2 ore rispetto all'orario ordinario e inferiori a 4 ore; i regimi inferiori possono essere realizzati anche tramite l'attribuzione di giornate di riposo.

L'attuazione della banca ore non potrà determinare modifiche relative alle giornate di riposo settimanale, né variazioni in aumento dell'orario giornaliero nelle giornate domenicali o festive, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 8.

Per ciascuna ora non prestata al di sotto dell'orario normale giornaliero sarà erogata la normale retribuzione ivi comprese le correlate maggiorazioni orarie e quelle per lavoro domenicale/festivo laddove previste.

Per ciascuna ora prestata oltre l'orario normale giornaliero sarà riconosciuto ai lavoratori interessati un importo pari al 30 % della retribuzione oraria al netto delle maggiorazioni di cui sopra.

Il riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro deve essere realizzato entro 6 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto. Al termine di tale periodo, nel caso di un residuo orario positivo, le ore accantonate



per le quali non sia stato possibile il recupero verranno retribuite come ore straordinarie con assorbimento degli importi già corrisposti ai sensi del precedente punto, con una maggiorazione del 5%.

Il vincolo semestrale per il riequilibrio degli orari di cui al precedente punto 5 non opera in caso di utilizzo iniziale della banca ore con orari inferiori all'orario contrattuale.

Nel caso in cui oltre al ricorso alla banca ore l'azienda disponga nel corso dell'anno anche ore di lavoro straordinario, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore cumulativamente a titolo di lavoro straordinario e di banca ore positiva non potrà eccedere le 160 ore annue.

A livello aziendale, previo accordo con le RSU, potrà essere definito un quantitativo di ore annue utilizzabili in banca ore superiore a quello previsto al punto 2 e al punto 7, nonché un periodo di riferimento più ampio rispetto ai sei mesi di cui al punto 5 ai fini del riequilibrio tra variazioni superiori e inferiori dell'orario di lavoro. Le stesse parti potranno inoltre definire una riduzione del termine di preavviso di cui al precedente punto 2, nonché lo spostamento del riposo settimanale.

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

Gli addetti a mansioni discontinue, che per la loro qualifica possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della quota giornaliera di retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori, nelle aziende che stampano le edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento previsto dalla disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.

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

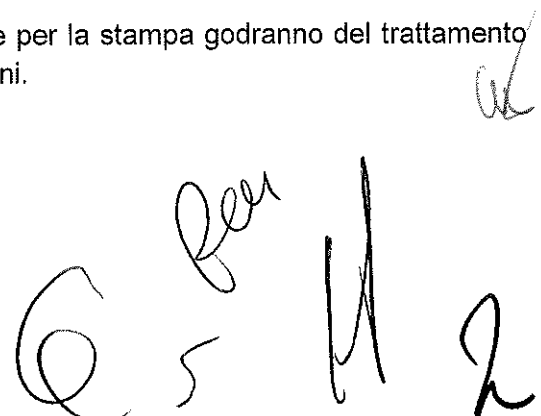
La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì. Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.

In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.

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

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

Agenzie di stampa - I lavoratori addetti alle agenzie di informazione per la stampa godranno del trattamento previsto per il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'C', '5', 'H', and '2'.

Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani - Gli impiegati osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (terzo e quarto comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.

Ai suddetti impiegati sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5 primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.

Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.

Nel regime lavorativo basato su sei giorni continuativi ed uno di riposo, nel caso in cui gli impiegati siano chiamati a svolgere la prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi potranno recuperare il riposo settimanale in un'altra giornata della settimana successiva.

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

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

Livello 10	€ 4,70
Livello 9	€ 4,70
Livello 8	€ 4,08
Livello 7	€ 4,08
Livello 6	€ 3,85
Livello 5	€ 3,36
Livello 4	€ 3,28
Livello 3	€ 3,10
Livello 2	€ 2,89
Livello 1	€ 2,69

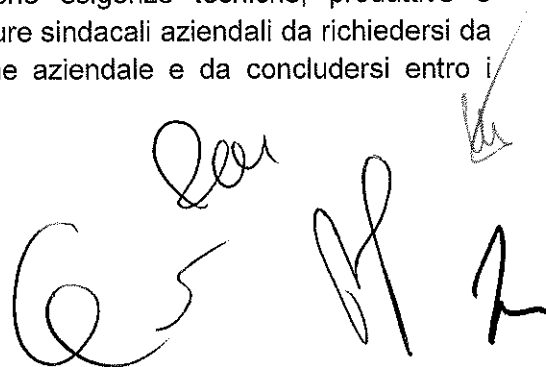
L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

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

Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.

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

1. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00, il cui orario di lavoro settimanale è attualmente fissato in 35 ore, a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL l'orario di lavoro sarà incrementato a 36 ore settimanali.
2. La nuova distribuzione giornaliera dell'orario settimanale conseguente al suddetto incremento orario sarà programmata dalle aziende in funzione delle proprie esigenze tecniche, produttive e organizzative e attivata previo esame congiunto con le strutture sindacali aziendali da richiedersi da parte delle stesse RSU entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale e da concludersi entro i successivi 5 giorni continuativi.



3. Per i lavoratori che operano su prestazione giornaliera programmata nella fascia oraria diurna 6.00 – 19.00 e che attualmente godono delle 7 giornate aggiuntive di riposo retribuito secondo quanto previsto dagli artt. 4) parte operai e 4) parte impiegati del previgente CCNL, il suddetto incremento dell'orario settimanale viene realizzato attraverso la soppressione di tali giornate che, pertanto, a decorrere dalla entrata in vigore del presente CCNL cessano di essere riconosciute.

La disciplina di cui ai precedenti punti non trova applicazione nei confronti dei lavoratori la cui prestazione lavorativa è alternata su due o più turni giornalieri di cui almeno uno interessi, in modo non occasionale, la fascia oraria pomeridiana 19-23 o notturna 23-6.

Art. 5

ORARIO DI CHIUSURA DELLE TIPOGRAFIE

L'orario di chiusura delle pagine in tipografia è fissato alle ore 1,30. Il lavoro tipografico per i giornali quotidiani del pomeriggio non potrà avere inizio prima delle ore 6.

Art. 6

SOSPENSIONE E RIDUZIONE TEMPORANEA DI LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per motivi di forza maggiore, la retribuzione non subirà riduzioni per un periodo di un mese.

La riduzione temporanea di durata del lavoro disposta dall'azienda e dall'autorità costituita non comporta riduzione di retribuzione.

Trattamento Cassa Integrazione Dove vige il trattamento della Cassa Integrazione per sospensione o riduzione di lavoro le aziende sono tenute all'osservanza delle disposizioni di legge.

Art. 7

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero di lavoro programmato di cui all'art. 4.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.

Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui al comma seguente e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'G', a stylized 'S', and several other illegible marks.

Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.

È lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 8.

Le ore di lavoro straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 40 % per ciascuna ora di lavoro straordinario feriale;
- 80 % per ciascuna ora di lavoro straordinario festivo.

Per le ore di lavoro straordinario non collegate con l'orario giornaliero, nel caso in cui la ripresa dell'attività avvenga oltre 1 ora dal termine della prestazione giornaliera programmata, sarà riconosciuta la maggiorazione dell'80%.

Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato con un minimo di tre ore.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti punti si applicano sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo salariale, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro.

Art. 8

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

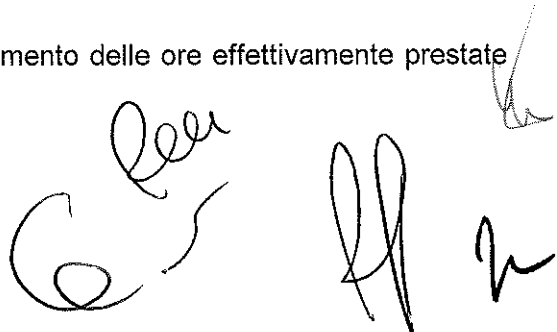
- a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;
- c) le seguenti nove festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - Lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno – SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.

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

- ove la festività non coincida con la domenica, alla normale retribuzione mensile senza alcun altro compenso per la festività;
- ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

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

- ove la festività non coincida con la domenica, al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 80%;



- ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, nonché al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.

Agli impiegati ai quali la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo compensativo in altro giorno della settimana spetterà, quando la festività coincide con la domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa nonché il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate dell'80%; in caso di mancanza di prestazione spetterà, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa.

Non è dovuto compenso ove la festività coincida con il riposo compensativo.

Gli impiegati tecnici, il lavoro dei quali sia connesso con quello dell'officina, sono tenuti a prestare la loro opera in quei giorni festivi in cui non viene osservato il riposo nella officina stessa.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'impiegato, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nella domenica coincidente con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'impiegato percepirà 1/26 della retribuzione.

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

Limitatamente agli impiegati la cui sede di lavoro è ubicata nel Comune di Roma, per la giornata del 29 giugno (Ss. Pietro e Paolo) si applica quanto previsto ai precedenti punti 2, 3 e 4.

Nota: deve intendersi superata la disciplina prevista dall'accordo nazionale del 4 giugno 1986.

Art. 9

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi.

Il periodo di ferie deve essere normalmente goduto nell'anno di maturazione.

Nel caso in cui esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile l'integrale godimento, le ferie residue potranno essere fruito entro i 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il periodo di fruizione delle ferie sarà programmato dall'azienda, con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre, sulla base di un principio di rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, tenendo conto delle istanze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione delle ferie da parte di ciascun lavoratore sarà continuativa per almeno tre settimane nel periodo maggio – ottobre, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali. Nel caso in cui le esigenze produttive lo consentano, le aziende potranno disporre di ferie collettive per l'intero stabilimento o per singoli reparti/unità produttive nel rispetto di quanto sopra specificato.

In caso di necessità produttive, previo esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 5 giorni dalla sua attivazione, il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.

Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.

A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.

Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.

Le festività previste nei punti b) e c) dell'articolo 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Salvo le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a sette giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 10.

Art. 10

ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE - ASPETTATIVA

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

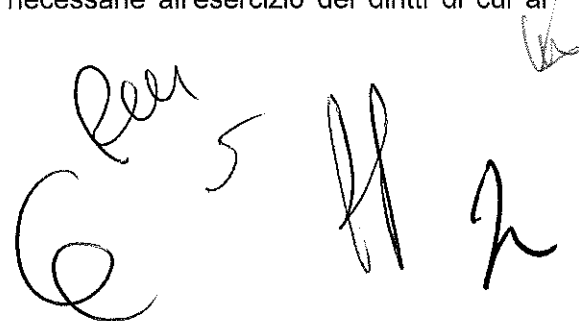
Permessi retribuiti Nei casi di eventi luttuosi riguardanti parenti di primo e secondo grado del lavoratore sarà concesso un permesso retribuito della durata di due o tre giorni a seconda che l'evento si sia verificato nella città ove ha sede lo stabilimento o altrove, salvo le condizioni di miglior favore in atto.

Permessi non retribuiti Al lavoratore o alla lavoratrice che ne faccia richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi per particolari condizioni familiari quali gravi malattie, necessità di assistere familiari in condizione di tossicodipendenza, decessi o comunque situazioni che richiedono una presenza continua con riferimento a parenti ed affini. Tali condizioni familiari devono essere documentate con certificati medici di una struttura pubblica o convenzionata o con altri documenti certificanti le condizioni stesse. Per tali permessi nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Permessi ai lavoratori studenti Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali saranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 36 ore all'anno. Tali permessi saranno concessi anche ai lavoratori che frequentano corsi di qualificazione o riqualificazione professionale del settore. Ai lavoratori studenti saranno concessi permessi retribuiti per i giorni di esame e per i due giorni che precedono gli esami stessi.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi per le esigenze connesse con la frequenza dei corsi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 80 ore annue.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.



Congedo matrimoniale Agli impiegati che contraggono matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione.

Tale permesso non sarà computato nel periodo feriale.

Aspettativa A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro potrà essere sospeso per motivi dipendenti da riconosciute necessità personali e familiari per un massimo di tre mesi senza retribuzione.

Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.

Fatta eccezione per i casi che richiedano riservatezza sui motivi che hanno determinato la richiesta, la direzione aziendale comunicherà alle RSU le richieste di aspettativa ricevuta e le proprie motivate determinazioni in merito.

Art. 11

GIORNI DI RIPOSO

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

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

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

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

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

Il calendario delle giornate di riposo da fruirsi nel periodo gennaio – aprile e novembre – dicembre, sarà predisposto a seguito di esame congiunto con le RSU da esaurirsi entro 30 giorni dall'avvio, tenuto conto delle esigenze aziendali.

Le aziende, anche al di fuori dei periodi sopra individuati, potranno comunque assegnare secondo le proprie esigenze organizzative una giornata di riposo e disporre, previo esame congiunto con le RSU, la fruizione collettiva di ulteriori giornate di riposo per l'intero stabilimento o per singoli reparti/uffici/unità produttive.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti. La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'impiegato al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.

Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.



Art. 12

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30 ventiseiesimi della retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale. Per gli impiegati tecnici vale la norma dell'art. 22 Parte seconda Norme Operai.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Art. 13

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di cinque bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

Livello 10	€ 21,69
Livello 9	€ 20,66
Livello 8	€ 19,11
Livello 7	€ 18,08
Livello 6	€ 17,04
Livello 5	€ 15,75
Livello 4	€ 14,87
Livello 3	€ 14,36
Livello 2	€ 13,58
Livello 1	€ 12,55

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

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.

Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.

Nel caso in cui l'impiegato alla data di entrata in vigore del presente CCNL abbia in corso di maturazione quello che sarebbe stato il sesto o settimo aumento periodico di anzianità di cui all'art. 13 del previgente CCNL del 4 aprile 2008, lo stesso maturerà esclusivamente lo scatto in corso di maturazione.

L'importo dello scatto sarà corrisposto al lavoratore dal periodo di paga successivo a quello di effettiva maturazione dello stesso.



Art. 14

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidabili e con particolareggiata distinta delle trattenute.

Nel caso che l'azienda ritardi il pagamento di oltre dieci giorni decorreranno, con pieno diritto a favore dell'impiegato gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 15

INDENNITÀ DI MANEGGIO DI DENARO

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile del 7% dello stipendio.

Tale indennità vale a tutti gli effetti contrattuali.

Gli interessi derivati dalla eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 16

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso di spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto (per viaggi in ferrovia in prima classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della mansione.

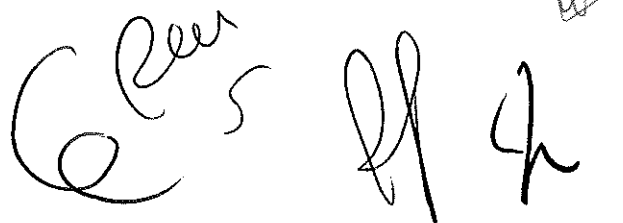
In sostituzione delle spese di vitto ed alloggio di cui al punto b) potrà essere stabilita una diaria giornaliera adeguata da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'impiegato.

Art. 17

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

Le assenze e le prosecuzioni delle assenze per malattia dovranno essere tempestivamente comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro dal lavoratore interessato.

Lo stesso lavoratore dovrà, inoltre, giustificare l'assenza, entro due giorni dall'inizio della stessa, con la comunicazione all'azienda del numero di protocollo identificativo inviato dal medico in via telematica. La



comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

Nelle ipotesi di impossibilità della trasmissione telematica il lavoratore dovrà recapitare o inviare con raccomandata a/r all'azienda entro il suddetto termine di 2 giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 marzo 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica delle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai punti precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

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

In caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia non determinati da colpa dell'impiegato che non sia in prova, questi ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto per 12 mesi; In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro;
- corresponsione della normale retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento della prestazione, (con esclusione del lavoro straordinario, del lavoro domenicale e del lavoro festivo) per sei mesi e della metà di essa per altri sei mesi.

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

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

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

L'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta entro il termine del periodo di comporto, un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 6 mesi.

Superato il periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 5 l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'impiegato il trattamento di fine rapporto ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia non consenta all'impiegato di riprendere il servizio a causa di permanente inidoneità al lavoro, questi potrà risolvere il rapporto con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 21.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane in sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Quando l'impiegato sia in periodo di preavviso e cada ammalato, il preavviso rimane sospeso per la durata della malattia la quale tuttavia è sottoposta alle norme regolatrici che si applicano per l'impiegato che sia in normale servizio.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.

Norma transitoria

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

Art. 18

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione 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.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i due mesi che procedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e durante i tre mesi dopo il parto.

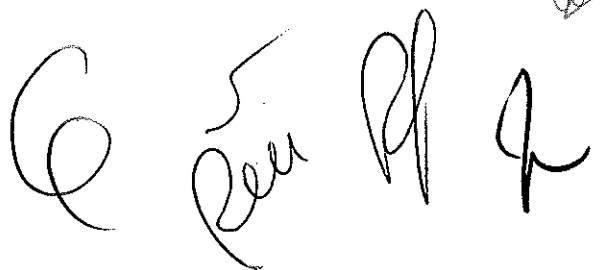
Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto, alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui al comma precedente. Qualora durante il periodo di conservazione del posto di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni del precedente art. 17 quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 (parità di trattamento fra uomini e donne) ed in applicazione delle modalità previste, il diritto di assentarsi dal lavoro ed il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 (assenza facoltativa *post partum* ed assenza per malattia del bambino di età inferiore ai tre anni) e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sono riconosciuti



anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del c.c., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Art. 19

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve (salvo per gli impiegati in prova) il rapporto di lavoro, ed il tempo passato sotto le armi, agli effetti del solo trattamento di fine rapporto, si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Agli impiegati richiamati alle armi è dovuta:

- a) per i primi due mesi una indennità mensile pari alla retribuzione;
- b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiego, una indennità mensile pari alla differenza fra i due trattamenti.

La indennità di cui alla lettera a) non può essere concessa nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine predetto sarà considerato dimissionario.

Ciò, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevole all'impiegato.

Art. 20

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) *per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno compiuto i cinque anni di servizio;*

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati del livello 10/9;
- 2) mesi uno e 15 giorni per gli impiegati del livello 8/7;
- 3) mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

b) *per gli impiegati che hanno compiuto i cinque anni di servizio e non più di dieci:*

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati del livello 10/9;
- 2) mesi due per gli impiegati del livello 8/7/6;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli;

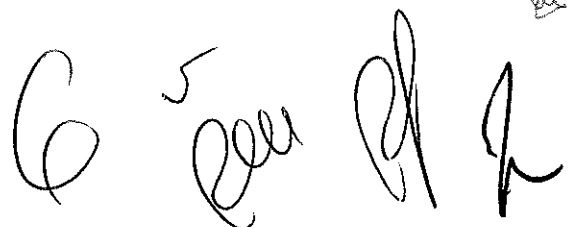
c) *per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio;*

- 1) mesi quattro e giorni quindici per gli impiegati del livello 10/9;
- 2) mesi due e giorni quindici per gli impiegati del livello 8/7/6;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del predetto termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione della indennità sostitutiva esso sarà computato nel calcolo della anzianità utile ai fini del trattamento di fine rapporto e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.



Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà, all'impiegato, dei permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Art. 21

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La disciplina del trattamento di fine rapporto è quella prevista dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione: le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione ulteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, in sede aziendale potranno essere definite ulteriori cause giustificatrici la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

Art. 22

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE

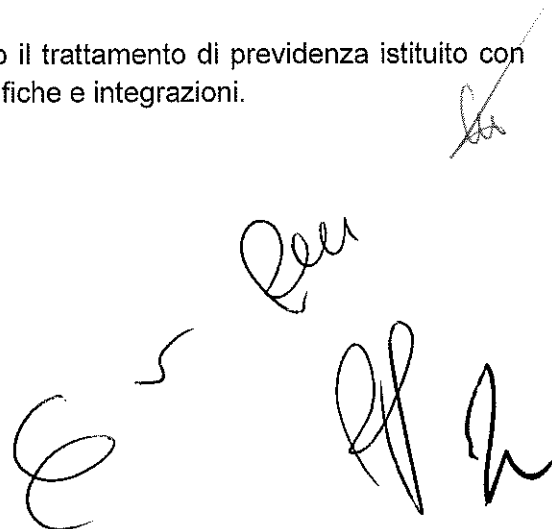
In caso di morte dell'impiegato, il trattamento di fine rapporto e quello sostitutivo del preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado a norma di legge.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 23

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche e integrazioni.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'E' or 'C' shape, a '5', and several cursive signatures.

Art. 24

CESSIONE-TRAPASSO-TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la cessione, il trapasso o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo avvengano non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato che passi alle dipendenze dell'azienda subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti derivanti dal presente contratto.

Art. 25

DISCIPLINA DEL LAVORO

Fermo quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 la direzione potrà applicare per infrazioni disciplinari i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- 2) multa fino a 3 ore di lavoro;
- 3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- 4) licenziamento con preavviso;
- 5) licenziamento senza preavviso.

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

Per le mancanze di seguito riportate, al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa in caso di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggior gravità anche in relazione alle mansioni svolte potrà essere inflitta direttamente la multa o la sospensione quando il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza per malattia o la prosecuzione della stessa ai sensi dell'art. 18;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) dorma durante l'orario di lavoro;
- f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazioni bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) abbia commesso alterchi nel luogo di lavoro senza trascendere a rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;

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

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente che:

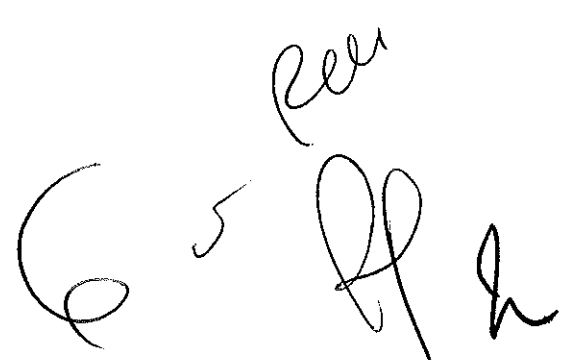
- a) sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo alla sospensione nei 6 mesi precedenti oppure sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni nei 24 mesi precedenti;
- b) abbia introdotto nei luoghi di lavoro persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- c) abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente che:

- a) abbia lavorato e costruito all'interno dei luoghi di lavoro e senza autorizzazione della Direzione oggetti per proprio uso o per conto di terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento dei danni;
- b) abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- d) abbia commesso furto;
- e) abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- f) abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- g) presti la propria opera in aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il TFR.

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



PARTE IV

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1) CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE CONCESSE AD PERSONAM – Ferma restando la inscindibilità delle disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, restano in vigore le condizioni di miglior favore concesse *ad personam*.

2) CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE LOCALI – In deroga alle pattuizioni sui vari istituti previsti dal presente contratto rimangono riconosciute ed in vigore le condizioni di miglior favore di cui appresso.

CITTÀ DI TRIESTE

*1) **Orario di lavoro** – L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno e notturno. È considerato orario diurno quello che si effettua dalle 7 alle 20, notturno quello dalle 20 alle 7.

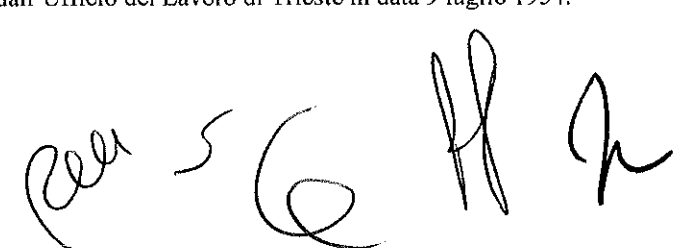
Per il turno notturno potrà essere effettuata un'interruzione di mezz'ora per gli operai compositori a mano ed a macchina.

*2) **Ore straordinarie** – Le ore straordinarie fatte dopo l'orario normale di lavoro verranno pagate, la prima col 40%, le successive con l'80%.

3) A decorrere dal 1° aprile 2000 le ore straordinarie fatte dopo l'orario normale di lavoro verranno pagate la prima al 40%, la seconda all'80%, la terza e la quarta al 60%, le successive all'80%.



* Le condizioni di miglior favore riportate sono quelle riconosciute dall'Ufficio del Lavoro di Trieste in data 9 luglio 1954.



PARTE V

ACCORDI ECONOMICI E TABELLE SALARIALI E STIPENDIALI-INDENNITÀ INTEGRATIVA TEMPORANEA-ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA-MISURE COMPENSATIVE

Art. 1

AUMENTI CONTRATTUALI - TABELLE SALARIALI – INDENNITÀ DI CONTINGENZA

a) minimi tabellari

I valori dei minimi tabellari saranno incrementati prendendo a riferimento il VII livello professionale e applicando la scala parametrale.

Pertanto i nuovi valori dei minimi tabellari sono i seguenti:

Livelli	Parametri		Nuovi minimi		
			da gennaio 2019		da aprile 2019
Livello 10	300	59,21	1.826,72	26,32	1.853,04
Livello 9	272	53,68	1.656,22	23,86	1.680,08
Livello 8	248	48,95	1.510,09	21,75	1.531,84
Livello 7	228	45,00	1.388,31	20,00	1.408,31
Livello 6	208	41,05	1.266,52	18,25	1.284,77
Livello 5	185	36,51	1.126,47	16,23	1.142,70
Livello 4	164	32,37	998,61	14,39	1.013,00
Livello 3	145	28,62	882,92	12,72	895,64
Livello 2	128	25,26	779,40	11,23	790,63
Livello 1	100	19,74	608,91	8,77	617,68

238	46,97	1.449,19	20,88	1470,07
-----	-------	----------	-------	---------

Gli incrementi dei minimi sopra riportati non produrranno effetti su eventuali trattamenti economici aziendali integrativi rispetto a quelli previsti dal presente CCNL.

b) Indennità di contingenza

A seguito dell'intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari disposta dall'accordo 27 gennaio 1993 di recepimento del protocollo 31 luglio 1992 intervenuto fra Governo ed Associazioni

confederali imprenditoriali e dei lavoratori, l'indennità di contingenza è corrisposta ai dipendenti poligrafici sulla base dei valori congelati in atto per il semestre novembre 1991/aprile 1992 e di seguito indicati.

	valore mensile
Livello 10	€ 553,78
Livello 9	" 549,08
Livello 8	" 544,55
Livello 7	" 540,38
Livello 6	" 536,21
Livello 5	" 531,82
Livello 4	" 527,68
Livello 3	" 524,35
Livello 2	" 520,39
Livello 1	" 515,32

La indennità di contingenza è frazionabile ad ora a tutti gli effetti.

La quota oraria verrà determinata: per gli operai in rapporto all'orario giornaliero contrattuale di 6 ore quindi di 156 ore mensili; per gli impiegati dividendo l'indennità di contingenza e la paga mensile per 156.

Per l'indennità di contingenza si conferma, previo incontro fra le parti, il recepimento degli accordi interconfederali che verranno stipulati successivamente alla definizione del presente contratto.

Le quote mensili dell'indennità di contingenza sono ragguagliate per gli impiegati a 26 quote giornaliere.

Art. 2

COPERTURA ECONOMICA DEL PERIODO DI VACANZA CONTRATTUALE

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo (1° gennaio 2019), e che abbiano un'anzianità minima lavorativa di un anno, un importo forfettario in cifra fissa una tantum a titolo di integrale copertura economica del periodo di vacanza contrattuale convenzionalmente determinato in euro 300,00.

L'importo forfettario, da corrispondere nel mese di gennaio 2019, non ha alcun effetto riflesso su istituti retributivi diretti o indiretti ed è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

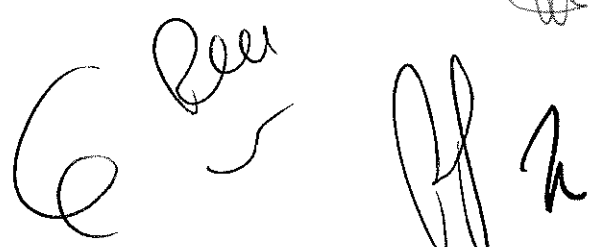
Art. 3

INDENNITÀ INTEGRATIVA TEMPORANEA

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

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

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



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

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

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

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

Alla luce dell'evoluzione del processo di allineamento dei contratti collettivi di filiera che si registrerà nell'arco di vigenza del presente contratto, e in esito alle verifiche delle Parti istitutive del Fondo di previdenza complementare di settore "Fiorenzo Casella" indicate nell'accordo del 19/02/2018, le Parti convengono che, la presente indennità integrativa temporanea potrà divenire parte integrante dei minimi contrattuali a far data dal 1 gennaio 2020, esclusivamente sulla base di uno specifico accordo fra le stesse Parti.

Art. 4

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

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

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

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

Art. 5

MISURE COMPENSATIVE

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

Modalità compensazione turni di lavoro

Fermo restando l'applicazione del nuovo regime delle maggiorazioni orarie introdotto dal presente CCNL, ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore dello stesso, i cui turni di lavoro, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018, sulla base delle precedenti previsioni contrattuali hanno determinato in modo strutturale il riconoscimento delle maggiorazioni per i turni promiscui (9%), notturni (18,70%) e supernotturni (25%), a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sarà riconosciuto per ogni giornata di effettiva prestazione nella fascia oraria (14.00 – 4.59) un'indennità giornaliera in cifra fissa (EDR Compensazione Turni), non avente riflesso su alcun istituto contrattuale, i cui importi sono riportati nella seguente tabella.

	Fascia oraria	Liv. 10	Liv. 9	Liv. 8	Liv. 7	Liv. 6	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
1	(14.00-14.59) – (20.00-20.59)	7,00€	6,50€	6,00€	5,50€	5,50€	5,00€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€
2	(15.00-15.59) – (21.00-21.59)	5,50€	5,00€	5,00€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	2,50€
3	(16.00-16.59) – (22.00-22.59)	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€	2,50€	2,00€
4	(17.00-23.00)	3,00€	2,50€	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€	2,00€	1,50€	1,50€	1,50€
5	(17.01-17.59) (23.01-23.59)	8,00€	7,50€	7,00€	6,50€	6,00€	5,50€	5,00€	4,50€	4,50€	4,00€
6	(18.00-18.59) – (0.00-0.59)	8,00€	7,50€	7,00€	6,50€	6,00€	5,50€	5,00€	4,50€	4,50€	4,00€
7	(19.00-19.59) – (1.00-1.59)	4,00€	4,00€	3,50€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€
8	(20.00-20.59) – (2.00-2.59)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
9	(21.00) – (3.00)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
10	(21.01-21.59) – (3.01-3.59)	5,00€	4,50€	4,50€	4,00€	4,00€	3,50€	3,00€	3,00€	2,50€	2,50€
11	(22.00-22.59) – (4.00-4.59)	2,50€	2,50€	2,00€	2,00€	2,00€	1,50€	1,50€	1,50€	1,50€	1,00€

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

Nota: le riportate misure compensative non operano in caso di accordi aziendali di miglior favore in materia di maggiorazioni sui turni di lavoro, che trovino applicazione anche a seguito dell'entrata in vigore del presente CCNL, sino a naturale scadenza degli stessi o a disdetta/rinegoziazione.

Modalità compensazione incidenza domenicale

Ai lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL che hanno lavorato in modo strutturale nelle giornate di domenica nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018 ed hanno beneficiato del trattamento economico a titolo di incidenza domenicale previsto dalla previgente disciplina contrattuale, a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sarà riconosciuta la seguente misura compensativa a fronte del superamento dell'istituto dell'incidenza domenicale.

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

Livello 10-9: 14€; Livello 8-7: 12€; Livello 6-5: 10€; Livello 4-3: 8€;

Livello 2-1: 6€

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

Art. 6

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA DI SETTORE

Si riporta stralcio dell'accordo a firma delle Parti istitutive del Fondo di Previdenza Complementare Fiorenzo Casella del 19 febbraio 2018

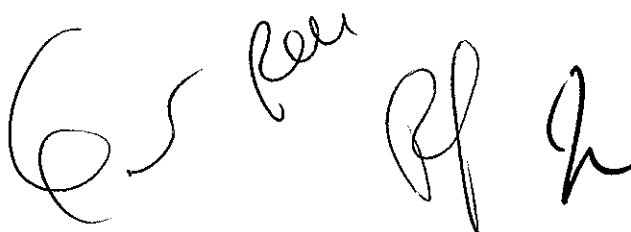
(omissis)

considerato che:

le Parti indicate in epigrafe hanno avviato una trattativa tesa alla rinnovazione del Contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa con l'obiettivo di un adeguamento delle norme del lavoro a nuovi processi produttivi derivanti dalle nuove tecnologie nelle mutate condizioni di mercato e avviando un percorso di creazione di un unico contenitore contrattuale che riguardi il settore editoria e carta, al fine di creare sinergie fra professionalità e mercati attualmente distinti;

nell'ambito di tale processo, la rinnovazione contrattuale ha puntato ad un primo allineamento della regolamentazione di istituti contrattuali ed è intenzione delle Parti di procedere ad un progressivo avvicinamento per gli aspetti di previdenza integrativa;

tanto premesso, le Parti convengono:



1. di modificare, a far data dal 1 aprile 2018 l'aliquota di contribuzione al fondo di previdenza complementare Fiorenzo Casella nella misura complessiva del 23,45%, come di seguito composta:
 - aliquota di capitalizzazione 1,70%, comprensiva della quota a carico dipendente dello 0,50%;
 - aliquota a solidarietà 21,75%;
2. di modificare, con la stessa decorrenza, limitatamente ai lavoratori assunti ai sensi della parte VI del CCNL del 4 aprile 2008, l'aliquota di contribuzione al fondo di previdenza complementare Fiorenzo Casella nella misura complessiva del 4,40%, come di seguito composta:
 - aliquota di capitalizzazione 1,20% a carico azienda e 1% a carico lavoratore;
 - aliquota a solidarietà 2,20 % a carico azienda;
3. di confermare le aliquote contributive per le nuove assunzioni di lavoratori poligrafici previste dal protocollo del 10 maggio 2017 (recepito nella parte VIII del presente CCNL);
4. di monitorare la congruità della contribuzione di cui ai punti precedenti con riguardo alle sue componenti a capitalizzazione e solidarietà attraverso periodici incontri aventi ad oggetto l'andamento occupazionale, l'evoluzione dei flussi retributivi e contributivi di settore insieme all'esame dei Bilanci Tecnici, anche al fine di adottare eventuali ulteriori riduzioni di entità della stessa, stabilendo sin d'ora che la prima verifica si terrà entro la fine dell'anno 2018.



PARTE VI

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERCORRENTE CON I DIPENDENTI ADDETTI A LAVORAZIONI NON ATTINENTI I GIORNALI QUOTIDIANI

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

In attuazione della comune volontà di individuare soluzioni idonee a perseguire, tramite un ottimale utilizzo degli impianti dedicati alla produzione di giornali quotidiani, il ritorno degli investimenti operati nel contesto di un costo del lavoro compatibile con le tipologie di prodotto, le parti convengono di regolamentare - secondo i contenuti previsti nella presente Parte VI - i rapporti di lavoro intercorrenti fra le aziende del settore ed i lavoratori di futura assunzione destinati a lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani.

La regolamentazione, finalizzata anche a favorire l'incremento della popolazione di settore, riveste carattere sperimentale e decorre dalla data di sottoscrizione della presente intesa fino al 30 giugno 2010. Al termine della sperimentazione le parti verificheranno i relativi esiti per la determinazione dei conseguenti interventi fermo restando, per i lavoratori occupati, la permanenza del trattamento previsto dal presente accordo.

Restano comunque confermate le deroghe alle disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 1 delle norme generali del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa conseguenti ad intese sindacali.

In tali casi risulta esclusa l'applicazione della regolamentazione di cui al presente accordo.

Quanto disposto dai precedenti due commi ed i conseguenti effetti trovano altresì applicazione nelle future realtà aziendali che effettuino inizialmente lavorazioni grafiche/periodiche ed assumano successivamente lavorazioni attinenti i giornali quotidiani ovvero che effettuino inizialmente sia lavorazioni grafiche/periodiche che lavorazioni attinenti giornali quotidiani.

- Addetti alle lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani

Il lavoratore opera nelle aree produttive che ricomprendono, sulla base delle esigenze aziendali, le fasi della fotoformatura e stampa, nonché della spedizione del prodotto non quotidiano.

Nell'arco giornaliero della prestazione lavorativa il lavoratore espleta tutte le funzioni ricomprese nel ciclo produttivo dell'area con mobilità e mutabilità delle mansioni.

Il lavoratore ha diritto al seguente trattamento:

Art. 1 – Orario di lavoro

La prestazione lavorativa giornaliera viene effettuata in orario diurno ed ha inizio non prima delle ore 6 e termine entro le ore 22.

Fermo restando il riposo settimanale di legge, l'orario di lavoro ordinario è fissato in 37 ore settimanali distribuite su cinque giorni, con orario di lavoro giornaliero pari a 7 ore e 24 minuti. Il sesto giorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

In sede aziendale, previo confronto con la r.s.u., vengono individuati i 5 giorni della settimana in cui viene svolta la prestazione lavorativa, anche in relazione ai specifici carichi produttivi.



Fermo restando il limite di 45 ore settimanali di lavoro, regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto. Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.

Art. 2 – Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario lavorativo giornaliero di cui all'art. 1 ovvero quello concordato.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte del lavoratore. Tuttavia il lavoro straordinario deve essere garantito per esigenze indifferibili e nei casi di specifiche necessità tecnico-produttive ovvero nei casi di forza maggiore. Rientrano in tali casi:

il fronteggiare un pericolo grave ed immediato ovvero un danno alle persone o alla produzione;
il rispetto di scadenze legate all'ultimazione di commesse ovvero ad adempimenti fiscali o amministrativi.
Il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione del 40% sulla retribuzione oraria ordinaria.

Art. 3 – Festività e lavoro festivo

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;

b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno.

c) le seguenti ulteriori festività:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì di Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);

- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per il Comune di Roma 29 giugno SS. Pietro e Paolo). Tale festività è localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.

Nelle festività di cui ai punti b) e c) il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:

- 1) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- 2) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- 3) sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
- 4) riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 5) coincidenza della festività con la domenica od altra festività.

L'azienda è tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti b) e c) è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.

La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 2 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.p.r. 28 dicembre 1985, n. 792, il lavoratore beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

In caso di attività lavorativa domenicale per le lavorazioni previste dalla tabella III del D. M. 22 giugno 1935 (art. 5 della legge n. 370/1934) il lavoratore gode di un giorno di riposo compensativo non retribuito. Tale lavoro viene retribuito con applicazione della maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.

Art. 4 – Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo di 24 giorni lavorativi ed il periodo di riposo deve essere effettivamente goduto.

I giorni di ferie sono calcolati con applicazione del coefficiente 1,2 per ogni giorno.

Le ferie possono essere distribuite nel corso dell'anno. Fatte salve obiettive esigenze tecnico-produttive, l'usufruzione delle ferie avviene, salvo diverso accordo tra le parti, nel periodo maggio-ottobre e continuativamente.

Le festività previste dalle lettere b) e c) del precedente art. 3 cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.

Trovano per il resto applicazione le disposizioni previste dal comma 4 al comma 7 e dal comma 10 al comma 12 dell'art. 10 delle norme operai del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa.

Art. 5 – Gratifica natalizia

La gratifica natalizia è stabilita per ciascun anno nella misura di 26 giorni lavorativi di retribuzione.

Valgono per il resto le disposizioni di cui all'art. 15 delle norme operai del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa.

Art. 6 – Trattamento economico

Il lavoratore ha diritto ad un minimo tabellare salariale, comprensivo dei valori dell'indennità di contingenza, pari a €. 1.641,68 mensili corrispondente all'importo per il livello 6 in atto al 31 dicembre 2007.

Il capomacchina rotativa ha diritto ad un minimo tabellare salariale, comprensivo dei valori dell'indennità di contingenza, pari a €. 1.752,15 mensili corrispondente all'importo per il livello 7 in atto al 31 dicembre 2007.

Il lavoratore neoassunto che non abbia maturato esperienze professionali nelle attività di cui al punto 1) del presente protocollo viene inserito in un percorso di inserimento lavorativo di un anno durante il quale ha diritto all'80% del trattamento economico di cui ai precedenti commi.

Art. 7 – Previdenza complementare

Il contributo per il trattamento di pensionamento integrativo dovuto al Fondo nazionale di previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani è fissato nella misura complessiva del 6% della retribuzione assunta a base di calcolo per la contribuzione Inps.

Il contributo è ripartito nella seguente misura:

a carico azienda 2,80% per capitalizzazione e 2,20% per solidarietà

a carico lavoratore 1,00% per capitalizzazione

Viene inoltre versato al Fondo il trattamento di fine rapporto maturando, salvo diversa volontà del lavoratore di mantenere in azienda tale trattamento.

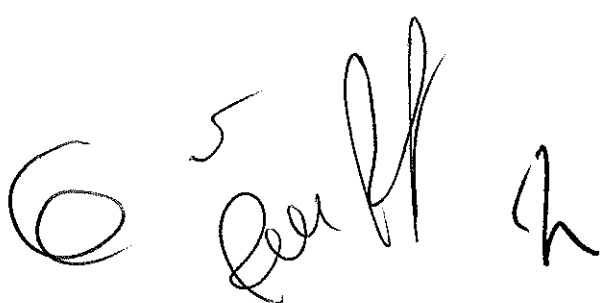
Le parti sottoscrittrici convengono che l'aliquota di solidarietà posta a carico delle aziende costituisce un intervento straordinario in favore della gestione finanziaria del Fondo. La relativa misura, per espresso accordo delle indicate parti, non è quindi suscettibile di subire futuri incrementi.

Art. 8 - Norme di rinvio

In aggiunta alle disposizioni di cui ai precedenti articoli trovano altresì applicazione – quando compatibili – le seguenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa:

Norme operai: Articoli 1, 2, 8, 9, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25 (ad eccezione della nota a verbale) 26, 27, e 28.

Norme generali: Articoli 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, e 24.



PARTE VII

PROTOCOLLO RELATIVO ALL'OPERATORE MULTIMEDIALE

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

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

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

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

Declaratoria generale:

Operatore Multimediale Junior – V Livello

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

Operatore Multimediale Senior -- VI Livello

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

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

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

- Video/Audio Editing - Media Maker: Acquisizione del materiale grezzo (audio, video, immagini e testo) e opera pre-produzione, produzione e post-produzione sulla base del progetto multimediale concordato e delle specifiche richieste;
- Progettazione multimediale - Progettista multimediale: Gestione di un progetto realizzato mediante assemblaggio di varie forme di comunicazione (sonoro, immagine, testo, etc) veicolandolo su canali diversi (internet, Tv, radio, stampa). Ha capacità di gestione delle architetture hardware e software e dei sistemi operativi relativi alla multimedialità;

- Web-grafica - Grafico web: Realizzazione, attraverso programmi di elaborazione grafica e progettazione per il web, del materiale grafico o info grafico necessario alla pubblicazione su tutte le piattaforme multimediali;
- Sviluppo applicazioni multimediali - Sviluppatore multimediale: Offre consulenza su come implementare tecnicamente il progetto multimediale. Pianificazione della logica di funzionamento e delle regole di interazione necessarie per la fruizione e corretta riproduzione del prodotto multimediale. Scrive codice informatico per le varie piattaforme di destinazione (internet, TV, Dvd, video). Fornisce supporto tecnico per aggiornamenti o adattamenti delle piattaforme multimediali, dando soluzioni gestione di per ogni problematica sui sistemi informatici;
- Gestione Data Journalism - Data management specialist: Ha il compito di acquisizione, estrazione e trasformazione dei dati oggetto dell'indagine giornalistica, prelevati da varie fonti e, attraverso strumenti informatici, renderli fruibili per la pubblicazione online o su più piattaforme.

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

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

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

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

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

PARTE VIII

PROTOCOLLO NUOVE ASSUNZIONI DI LAVORATORI POLIGRAFICI

Art. 1

DISCIPLINA DELLE NUOVE ASSUNZIONI

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

Orario di lavoro

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

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

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

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

Gratifica natalizia

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

Trattamenti integrativi aziendali

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

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

Informativa alla RSU

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

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

Art. 2

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Il contributo è ripartito nella seguente misura:

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

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

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

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



ALLEGATI

- A) Procedura di conciliazione
- B) Accordo 13 dicembre 1964, integrativo dell'art. 6 delle norme operai
- C) Accordo 13 dicembre 1964, integrativo dell'art. 7 delle norme impiegati
- D) Accordo 27/11/1995 «Tempo di lavoro retribuito attribuzioni modalità e contenuti ella formazione per il rappresentante per la sicurezza».
- E) Distribuzione del contratto



ALLEGATO A

A) PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

I problemi relativi all'applicazione ed all'interpretazione della disciplina collettiva nazionale, salvo le diverse procedure specifiche previste dal contratto medesimo, formeranno oggetto di confronto in sede aziendale sulla base delle posizioni esposte da entrambe le parti. Il confronto dovrà essere avviato e concluso entro tre giorni lavorativi dalla presentazione delle reciproche posizioni o comunque entro il diverso termine concordato per la ricerca di una soluzione in sede locale.

Trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, integreranno le proprie rappresentanze con le rispettive istanze territoriali al fine di raggiungere l'accordo nei tre giorni lavorativi successivi.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo nei termini sopra previsti le parti trasferiranno la vertenza alla cognizione delle organizzazioni nazionali nell'intento di definire la vertenza nei tre giorni lavorativi successivi. Tale fase verrà svolta presso la sede della Fieg in Roma.

Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai livelli territoriale e nazionale.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

Esaurito senza esito il livello nazionale della procedura le parti aziendali sono tenute a fornire un preavviso di 12 ore rispetto all'attuazione delle azioni e dei provvedimenti che intendono realizzare.

B) CONCILIAZIONI IN SEDE SINDACALE NELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO (ART. 412 TER C.P.C.)

Le controversie individuali di lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 409 e ss. c.p.c. possono essere svolte in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione composta:

- a) da un rappresentante della Fieg;
- b) da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una Organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di imprese, anche tramite la Fieg.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta.

La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del lavoratore e l'impresa interessata;
- b) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- c) l'oggetto della vertenza.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a lavoratore e impresa, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dal lavoratore e dall'impresa, nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 409 e ss. c.p.c..

ALLEGATO B

ACCORDO 13 DICEMBRE 1964
INTEGRATIVO DELL'ART. 6 NORME OPERAI
DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO
30 LUGLIO 1964 PER I DIPENDENTI DI AZIENDE
EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

L'Anno 1964, addì 13 dicembre, in Roma

TRA

*la Federazione Italiana Editori Giornali, rappresentata dal suo Presidente Ing. Tommaso Astarita;
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali, rappresentata dal suo Presidente Avv. Fiorenzo Casella, da una
parte*

E

*la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario Generale Giorgio Pavanetto, dal Segretario Generale aggiunto Francesco Arcese e dal Segretario Nazionale Edoardo Coletta;
la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario Generale Ruggero Malegori e dai
Segretari Nazionali Carmelo Formica e Giovanni Marotta;*

la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria rappresentata dal Segretario Nazionale Alfredo Giampietro e dai Vice-Segretari Emanuele Federici e Orazio Trombetta, dall'altra;

in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani che prevede la soppressione delle edizioni del mattino del 25 dicembre e del 1° gennaio e delle edizioni del 16 agosto e per tutta la durata del calendario medesimo;

si conviene quanto appresso:

Art. 1 Gli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino osserveranno il riposo nei giorni 24 e 31 dicembre, fermo restando il diritto alla normale retribuzione in forza di quanto disposto dall'art. 8 Norme operai del vigente contratto nazionale di lavoro.

Art. 2 Gli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio osserveranno il riposo nel giorno 16 agosto, fermo restando il diritto al trattamento di cui all'articolo che precede.

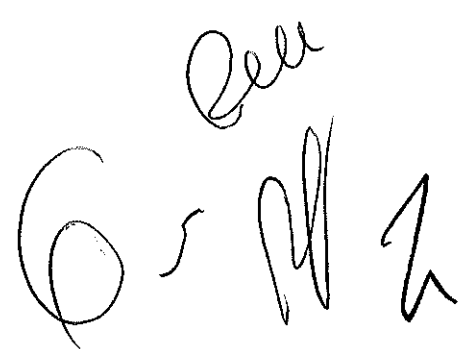
A tali operai, che usufruiscono di un giorno di riposo in meno rispetto agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino, sarà concesso un permesso retribuito di un giorno da godere in aggiunta alle ferie.

Art. 3 Agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino che fossero chiamati a prestare la loro opera nei giorni 24 e 31 dicembre perché addetti a servizi indispensabili che non siano comunque diretti alla pubblicazione del giornale in quei giorni, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, un'altra giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Uguale trattamento spetterà agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio che fossero chiamati a prestare la loro opera il 16 agosto per gli stessi servizi di cui al comma che precede.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'Casella' and the initials are 'G.S.P.H.2'.

Art. 4 Il presente accordo è parte integrante dell'art. 6 Norme operai del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 per i dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed avrà validità per tutta la durata del vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani.



ALLEGATO C

**ACCORDO 13 DICEMBRE 1964
INTEGRATIVO DELL'ART. 7 NORME IMPIEGATI
DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO
30 LUGLIO 1964 PER I DIPENDENTI DI AZIENDE
EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI**

L'Anno 1964, addì 13 dicembre, in Roma

TRA

*la Federazione Italiana Editori Giornali, rappresentata dal suo Presidente Ing. Tommaso Astarita.
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali, rappresentata dal suo Presidente Avv. Fiorenzo Casella, da una
parte*

E

*la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario Generale Giorgio Pavanetto, dal Segretario Generale aggiunto Francesco Arcese e dal Segretario Nazionale Edoardo Coletta;
la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario Generale Ruggero Malegori e dai
Segretari Nazionali Carmelo Formica e Giovanni Marotta.*

la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria, rappresentata dal Segretario Nazionale Alfredo Giampietro e dai ViceSegretari Emanuele Federici e Orazio Trombetta, dall'altra;

*visto il vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani che prevede la soppressione delle edizioni del
mattino del 25 dicembre e del 1° gennaio e delle edizioni del pomeriggio del 16 agosto;*

*considerata l'opportunità di assicurare anche agli impiegati amministrativi e tecnici i due giorni di riposo
accordati agli operai per effetto della soppressione di dette edizioni.*

si conviene quanto appresso:

Art. 1 Gli impiegati amministrativi dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino osserveranno il riposo nei giorni 24 e 31 dicembre, fermo restando il diritto alla normale retribuzione mensile.

Art. 2 Gli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio osserveranno il riposo nel giorno 16 agosto, fermo restando il diritto alla normale retribuzione.

A tali impiegati amministrativi, che usufruiscono di una giornata di riposo in meno rispetto agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino, sarà concesso un permesso retribuito di un giorno da godere in aggiunta alle ferie.

Art. 3 Agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino che fossero chiamati a prestare la loro opera nei giorni 24 e 31 dicembre, perché addetti a servizi indispensabili, sarà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa senza maggiorazione.

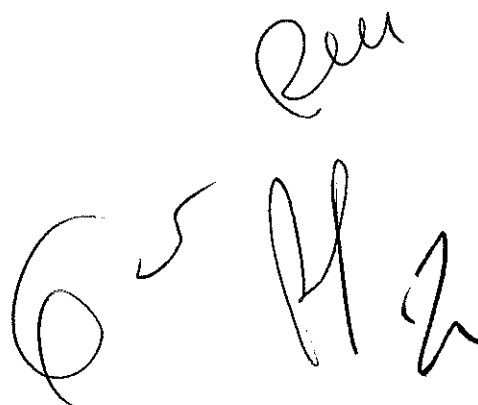
Uguale trattamento spetterà agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio che fossero chiamati a prestare la loro opera il 16 agosto per gli stessi servizi di cui al comma che precede.

Art. 4 Per i giorni di riposo che dovranno osservare gli impiegati tecnici dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino e del pomeriggio valgono le disposizioni di cui all'accordo integrativo dell'art. 6 Norme operai del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 in pari data sottoscritto.

Agli impiegati tecnici che fossero eccezionalmente chiamati a prestare la loro opera nei giorni di riposo sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale mensile, un ventiseiesimo della stessa senza maggiorazione.

Art. 5 Il presente accordo è parte integrante dell'articolo 7 Norme impiegati del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed avrà validità per tutta la durata del vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani.

Le Agenzie di stampa sono considerate agli effetti dell'applicazione degli accordi 13 dicembre 1964 (All. D e All. E), come giornali quotidiani del mattino.



ALLEGATO D

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 novembre 1995

TRA

*la Federazione Italiana Editori Giornali
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali*

E

*la Federazione Italiana Lavoratori Informazione e Spettacolo
la Federazione Informazione e Spettacolo
la Unione Italiana Lavoratori della Stampa Spettacolo Informazione e Cultura*

PREMESSO CHE

l'accordo 26 luglio 1995 di stesura della disciplina contrattuale per i dipendenti di aziende editrici di giornali ed agenzie di stampa rinnovata con accordi 19 ottobre e 20 dicembre 1994, disponeva alla nota a verbale dell'art. 10 delle norme generali, il recepimento delle intese definite a livello confederale per quanto concerne il tempo di lavoro retribuito da riconoscere ai rappresentanti per la sicurezza di cui all'indicato art. 10

CONSIDERATA

l'intervenuta definizione delle intese confederali nell'indicato aspetto, intese che hanno altresì definito le procedure di elezione del rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché modalità e contenuti della formazione

CONVENGONO

di recepire il contenuto dell'accordo confederale 22 giugno 1995 con riferimento alle tematiche di seguito riportate e sulla base dei contenuti ivi previsti:

1) Aziende fino a 15 dipendenti

Procedure per la definizione del rappresentante per la sicurezza

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi ed allo stesso è attribuita altresì la funzione di delegato di impresa prevista dall'art. 5 del contratto Norme Generali.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Permessi

A1 rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Handwritten signature and initials in black ink, including a large 'P' and 'G' followed by other stylized marks.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed 1) non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) Aziende con più di 15 dipendenti

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le r.s.a. delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS. Di tali iniziative verrà data comunicazione alle aziende interessate per i conseguenti adempimenti.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed 1) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale per la costituzione delle RSU) recepito nel settore con accordo del 2 febbraio 1994.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, il/i rappresentante/i per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c), d), g), i) ed 1) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

Le ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza sono assorbite, fino a concorrenza, nelle ore di permesso già riconosciute allo stesso titolo.

3) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. Lgs n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

a) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive alle condizioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) Modalità di consultazione

Laddove il D. Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D. Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 31 ottobre 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. firmatarie il presente accordo.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D. Lgs. n. 626 del 1994.

4) Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3. Il datore di lavoro fornisce al rappresentante le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

metodologie sulla valutazione del rischio.

metodologie minime di comunicazione.

Le parti sottoscrittrici il presente accordo possono individuare, anche in base agli indirizzi espressi dall'osservatorio nazionale in relazione a quanto previsto dall'art. 5 delle norme generali del contratto nazionale, ulteriori contenuti specifici della formazione sia in tema di metodologia didattica che con riferimento alle specificità della categoria.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.



6) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

7) Nota a verbale dell'art. 10 delle norme generali

La nota a verbale dell'art. 10 Norme Generali della disciplina collettiva poligrafica dell'ottobre 1994 e di cui all'accordo 26 luglio 1995 è sostituita con il seguente testo:

«Il tempo di lavoro retribuito da riconoscere al rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché le modalità ed i contenuti della formazione risultano disciplinati dall'accordo 27 novembre 1995». (Allegato R)

8) L'Allegato R distribuzione del contratto di cui all'accordo 26 luglio 1995, assume nella numerazione degli allegati l'indicazione di allegato T.

Letto, confermato e sottoscritto

*Federazione Italiana
Editori Giornali*

*Associazione Stampatori
Italiana Giornali*

*Federazione Italiana
Lavoratori Informazione e Spettacolo*

Federazione Informazione e Spettacolo

*Unione Italiana Lavoratori
Stampa Spettacolo
Informazione e Cultura*



ALLEGATO E

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Secondo le intese intercorse tra le organizzazioni stipulanti le aziende provvederanno alla distribuzione del contratto ai propri dipendenti.

