Il giorno 30 maggio 2011

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA EDITORI

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE EDITORIA PERIODICA SPECIALIZZATA

e

UGL CARTA E STAMPA

Si è convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali del 28 marzo 2008

detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 24 giugno 2011 e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

PREMESSA

Per la realizzazione **ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori** non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

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

Pertanto le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del c.c.n.l. e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

Nello specifico le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente c.c.n.l. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il c.c.n.l. **ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.**

La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni del ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i **sei** mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., e comunque per un periodo **di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo,** le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale.

NORMA TRANSITORIA

L'accentuazione delle diversità tra attività grafica e attività editoriale da un lato e le prassi di contrattazione aziendale che si sono sviluppate nel tempo, segnatamente nelle strutture di maggiore dimensione dall'altro, hanno determinato un ambito di applicazione delle norme del c.c.n.l. che è ormai connotato da notevoli disomogeneità.

Al fine di conservare la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro nel sistema delle relazioni industriali e la correlazione con la contrattazione di secondo livello è necessario che la sua struttura venga riconsiderata per renderla coerente con le diverse realtà che deve regolamentare.

A tal fine, entro il II semestre 2011, verrà istituito un gruppo di lavoro composto da 6 componenti delle Organizzazioni datoriali e 6 componenti di Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil che avrà il compito di elaborare ipotesi e proposte da sottoporre alle Parti stipulanti in tempo utile per il rinnovo del c.c.n.l.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2011 , salvo particolari decorrenze previste dai singoli articoli e scadrà il 31 marzo 2013.

OSSERVATORIO DI FILIERA

La tumultuosa evoluzione tecnologica che sta ridisegnando il comparto della comunicazione con gravose ricadute, non ancora pienamente misurabili, su tutte le sue componenti, impone collegamenti organici tra le Parti sociali di tutta la filiera della carta, stampa ed editoria al fine di poter rappresentare agli interlocutori esterni, istituzionali e non, problemi e proposte in modo unitario e quindi, più efficace.

Fermo restando le attività previste dai singoli Osservatori contrattuali, Aie, Anes, Assografici e Slc cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil assumono l'impegno di promuovere la realizzazione di un Osservatorio di filiera quale sede di elaborazione di proposte condivise da affidare alla gestione delle Parti e di riflessione sulle diverse problematiche delle relazioni sindacali.

ART. 5 PARTE PRIMA
OSSERVATORIO NAZIONALE

Eliminare il 7° comma

Aggiungere al termine dell'articolo
"Inoltre, nella convinzione che sia interesse comune prevenire l'insorgere di controversie in merito alla interpretazione ed alla applicazione delle norme contrattuali, le Parti attiveranno, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio, una snella struttura paritetica permanente che avrà il compito di esaminare con tempestività i dubbi o le divergenze interpretative che dovessero insorgere nelle sedi aziendali.

Qualora venga raggiunta una valutazione condivisa, questa sarà resa nota non solo alle parti aziendali che l'hanno richiesta, ma anche alla generalità delle aziende e dei lavoratori aderenti alle Parti stipulanti."

ART. 8 PARTE PRIMA – PREMI DI RISULTATO

Aggiungere all'articolo
Modelli di P.d.r. per le aziende di minore dimensione.

Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività aziendale costituisca un ostacolo alla introduzione del Pdr, sono stati elaborati i due seguenti modelli di premio di semplice gestione.

Per istituire il premio occorre l'Accordo tra Azienda e RSU e/o OO.SS. Territoriali, secondo le modalità previste dall'art. 8, sia sul modello di premio, sia sui valori economici da collegare agli obiettivi.

Alle aziende che sottoscrivono il Pdr non si applica l'Egr di cui all'art.....

1. Variazione del fatturato pro-capite (fatturato diviso il numero dei dipendenti)
Il sistema più semplice di collegamento di un premio alle quantità prodotte è quello di avvalersi del dato del fatturato pro-capite.
Data l'alta incidenza sul fatturato del valore della carta e dati gli sbalzi di prezzo cui la stessa è soggetta che possono alterare significativamente l'indicatore in esame, è opportuno depurare dal valore del fatturato complessivo il valore della carta.

Il minore peso sul fatturato delle altre materie utilizzate nel processo produttivo può consentire di evitare di procedere anche allo stralcio del loro valore.

Tuttavia la detrazione anche degli importi relativi alle altre materie prime rende il dato più funzionale per l'utilizzo ai fini del premio.

Altra quota di fatturato da sottrarre è quella relativa alle fasi di lavorazione effettuate da altre aziende.

Quanto sopra precisato, l'erogazione a titolo di premio può essere collegata alla variazione percentuale tra il fatturato pro-capite dell'anno precedente e il fatturato pro-capite dell'anno di riferimento per la maturazione del premio.

E' importante al fine di rendere omogenei e quindi confrontabili i dati dei due anni che il valore dell'anno precedente sia accresciuto della percentuale di inflazione verificatasi nell'anno stesso secondo l'indice Istat.

La formula per calcolare la variazione del fatturato pro-capite è la seguente:

$$\frac{\text{Fatturato pro capite dell'anno} - \text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \%\ \text{inflazione} \times 100}{\text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \%\ \text{inflazione}}$$

La formula di cui sopra non è oggetto di negoziato ma va solo applicata.

Le parti devono, invece, negoziare l'entità del premio da collegare al raggiungimento dei diversi risultati secondo la seguente tabella:

fatturato immutato o inferiore all'anno precedente	€. 0
Incremento del fatturato fino al	€. .....
Incremento del fatturato dal al	€. .....
Incremento del fatturato superiore al	€. .....

Esempio
L'azienda nel 2010 ha fatturato €. 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro capite di €. 120.000.

Nel 2011 il fatturato è stato di €. 3.100.000 con 24 dipendenti con un fatturato pro capite di 129166.

Nel 2010 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

$$\frac{129166 - 122400\ (120.000 + 2\%\ \text{di}\ 120.000) = 6766 \times 100}{122400} = 5{,}52\%$$

I lavoratori hanno maturato il premio di cui al secondo scaglione.

2. Riduzione degli scarti
Il premio viene collegato all'aumento della produzione regolare e cioè alla diminuzione degli scarti e/o dei resi.
La formula per la determinazione dell'indice è la seguente:

$$\text{Qualità consuntiva} = \frac{\text{Produzione regolare}}{\text{Produzione regolare + scarti imputabili e/o resi}}$$

$$\text{Indice di qualità} = \frac{\text{Qualità consuntiva}}{\text{Qualità standard}}$$

La qualità standard può essere quella dell'anno precedente, oppure un altro valore definito di comune accordo.

Il premio potrà, quindi, consistere in una cifra da corrispondere ad ogni variazione positiva dell'indice così ottenuto.

Modalità di erogazione degli importi per entrambi i modelli di premio

1. L'importo concordato è riferito ai lavoratori inquadrati nel gruppo C.
   I lavoratori inquadrati nei Gruppi A e B percepiscono un importo maggiorato del 20%.
   I lavoratori inquadrati nei Gruppi D ed E percepiscono un importo ridotto del 20%.

2. L'importo maturato è erogato ai singoli dipendenti sulla base della presenza.
   Pertanto si divide l'importo maturato per il numero delle ore lavorabili nell'anno (con esclusione quindi delle ferie e degli altri giorni di riposo retribuito spettanti per contratto) e si moltiplica per il numero delle ore lavorate da ciascuno in orario normale.
   Le ore non lavorate per infortunio sul lavoro e per permessi sindacali sono equiparate alle ore lavorate.

3. Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
   Il ragguaglio degli importi alle ore prestate risolve automaticamente il problema della modalità da adottare per i rapporti part-time e per i rapporti iniziati nel corso dell'anno.

4. Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di legge e di contratto compreso il TFR.

ART. 12 – PARTE PRIMA
FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Viene istituita una Commissione operativa, composta da sei rappresentanti di Aie, Anes e Assografici e dai sei rappresentanti di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil.

La Commissione dovrà completare gli studi della materia già iniziati e presentare alle Parti stipulanti entro il mese di novembre 2012 una proposta per l'avvio dal 1° gennaio 2013 di un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori a cui si applica il contratto che dipendono da aziende nelle quali non siano in atto forme di assistenza sanitaria integrativa.

La Commissione opererà all'interno delle seguenti direttive:

1) Al Fondo potranno iscriversi su base volontaria i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.
   L'iscrizione del lavoratore al Fondo determina l'obbligo del versamento del contributo da parte della azienda.
   Per il solo anno 2013 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente c.c.n.l. che non beneficino di forme di assistenza sanitaria integrativa.

2) Il contributo complessivo sarà, pari a 120 euro annui che per il primo anno sarà interamente a carico della azienda.
   Per gli anni successivi il contributo sarà suddiviso tra azienda e lavoratore che avrà deciso di aderire al Fondo con le percentuali rispettivamente del 70% e del 30%.

3) Dovrà essere individuata una forma assicurativa con prestazioni modulari in modo che i lavoratori che lo desiderano possano, a loro carico, aggiungere al pacchetto base di prestazioni ulteriori moduli e/o estendere la copertura ai familiari.
   Dovrà altresì essere verificata la possibilità che la copertura assicurativa venga estesa anche ad interventi di prevenzione.

4) Il Fondo dovrà essere configurato in modo che i contributi possano beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge.

5) Esclusione dall'obbligo contrattuale delle aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità o di alcune categorie di dipendenti. In questo secondo caso l'esclusione riguarda solo i dipendenti già coperti da forme di prevenzione e/o di assistenza sanitaria integrativa.

ART. 19 – PARTE PRIMA
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle Parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro si fa rinvio a quanto disposto dal D.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, **dal D.Lgs. n.81/2008, dal D.Lgs n.106/2009** e dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Nelle aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra citato, utilizza per la specifica funzione permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno.

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

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

Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale.
In assenza di tale definizione le pause saranno di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Per tutto quanto il D.Lgs. **n.81/2008 come modificato dal Dlgs n.106/2009** rinvia all'accordo delle parti sociali e che non è stato disciplinato nel presente articolo, si fa espresso rinvio all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Per quanto riguarda il settore grafico si conviene di affidare all'organismo paritetico di settore – E.N.I.P.G. e alle sue articolazioni territoriali, laddove costituite, la definizione degli adempimenti che la legge demanda alle parti sociali e che non siano stati compiutamente regolamentati dall'Accordo Interconfederale.

L'Ente definisce, con riferimento ai processi produttivi del settore, i contenuti dell'informazione e della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e i rappresentanti per la sicurezza.

Con riferimento alla particolare formazione dei RLS, le parti elaboreranno nei tempi tecnici strettamente necessari i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici nel rispetto delle quantità minime di legge e nella prospettiva di una fruibilità degli stessi, sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza.

La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Per quanto riguarda il settore grafico, in attuazione di quanto previsto all'8° comma, i contenuti della formazione dei RLS saranno definiti dall'Enipg.

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. **47**, comma **3** del D.Lgs. **n.81/2008** l'E.N.I.P.G. attua le iniziative idonee all'informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante della sicurezza (RLS), per le aziende fino a 15 dipendenti.

L'E.N.I.P.G. inoltre, su comunicazione degli organismi paritetici territoriali, tiene il registro dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende grafiche.

Nell'ottica di gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, i Comitati provinciali dell'Ente sono aditi quale prima istanza di risoluzione delle controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alle materie sopra indicate le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre all'organismo paritetico ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

ART. 25 – PARTE PRIMA
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modificare il penultimo comma come segue:
Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 comma 4ter D.Lgs n. 368/2001 vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni le seguenti attività:

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

Inserire come terz'ultimo comma:
"La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nella attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore sostituito di reinserirsi in modo efficiente nella propria attività.
I periodi di affiancamento, che non potranno superare la durata di un mese, devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Dichiarazione a Verbale

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per una delle causali di cui al penultimo comma dopo il 1° luglio 2011 mantengono il diritto alla gratifica natalizia o 13ª mensilità nella misura rispettivamente di 200 ore o 30/26 qualora abbiano già intrattenuto con la stessa azienda due rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ultimo biennio sempre per le stesse causali sopra elencate.

Inoltre i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dopo il 1° luglio 2011 per una delle attività considerate stagionali ai sensi del comma sopra richiamato maturano il diritto alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità nella misura di 200 ore o 30/26 dopo 36 mesi di servizio.

ART. 29 PARTE PRIMA ORARIO DI LAVORO

LAVORO DOMENICALE

Previo accordo tra direzione aziendale e RSU o, in mancanza con le OO.SS. Territoriali, le turnazioni possono comprendere la domenica prevedendo per i singoli lavoratori un giorno di riposo compensativo.

o

o o

FLESSIBILITA' TEMPESTIVA

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 35% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 45%.

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

In caso di esaurimento del plafond di ore e di prosecuzione di episodi di irregolarità dei flussi produttivi le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La presente disciplina viene inserita a titolo sperimentale e le modalità del suo utilizzo saranno monitorate dalle Parti ai fini della valutazione della sua conferma nel prossimo ccnl.

o o
o

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le parti concordano che in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale di cui al paragrafo 4) la materia venga esaminata dalle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori entro cinque giorni dalla richiesta di una delle parti aziendali. Trascorsi ulteriori 10 giorni dalla richiesta aziendale la flessibilità diviene comunque operativa.

ART. ..... PARTE PRIMA - CAMBIO SQUADRE PER LAVORO A TURNI

Il dipendente addetto a lavorazioni a turni avvicendati non può allontanarsi dal posto di lavoro se non è sostituito dal dipendente che deve dargli il cambio fino ad un massimo di due ore oltre il proprio normale orario di lavoro, salvo il caso di impossibilità di sostituzione.

Al dipendente che prolunga il turno viene corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato aumentata della percentuale di straordinario spettante.

Le prestazioni straordinarie effettuate ai sensi del presente articolo concorrono al raggiungimento del limite dello straordinario obbligatorio.

Dal giorno successivo l'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore assente.

Nelle realtà nelle quali sia previsto un organico lordo, in caso di assenze verranno utilizzate in via prioritaria le scorte.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti.

ART. 45 – PARTE PRIMA
APPALTI

Sostituire il quinto comma con il seguente:
"L'azienda su richiesta della RSU fornirà una attestazione scritta che nel contratto di appalto è stata inserita la clausola prevista nel secondo o terzo comma."

In caso di subappalto il subappaltatore deve fornire al subappaltante e alla azienda la stessa attestazione.

ART. ..... - DISCIPLINA DEL LAVORO (IN NORME GENERALI)

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:
- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- **licenziamento con preavviso;**
- licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U..
Per le sottoelencate mancanze **al dipendente** potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.
Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora **il dipendente:**
a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dagli artt. 32 parte prima, 10 parte seconda e 13 parte terza salvo il caso di impedimento giustificato;
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;
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 evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
e) sia trovato addormentato;
j) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, **il dipendente** verrà allontanato;
h) **abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;**
i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato **con preavviso il dipendente:**

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento 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:

- **che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.**

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto 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 danni;
- che 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;
- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori:
- che abbia commesso furto;
- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- **che abbia commesso alterchi con vie di fatto o** risse nello stabilimento;
- che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione.
- che presti la propria opera in aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

ART. 8 - PARTE OPERAI
GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia per gli operai con anzianità fino a 5 anni e per gli apprendisti è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 173 ore di retribuzione.
Per anzianità superiore a 5 anni la misura è di 200 ore di retribuzione.

Ai fini del raggiungimento dei 5 anni di anzianità necessari alla maturazione della maggiore misura della gratifica natalizia si contano anche i periodi lavorativi trascorsi nella stessa azienda o in altre aziende dello stesso comparto anche con contratti a tempo determinato.

Fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 2 all'art. 10, Parte Seconda, Malattia ed Infortunio, dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

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 per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

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

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dall'INPS.

Fermo restando la certezza della corresponsione, in vigenza della legislazione che determina una fiscalità di vantaggio per le erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, e per la durata della stessa, le 27 ore eccedenti le 173 potranno essere gestite in sede aziendale all'interno della contrattazione di II livello con accordo sottoscritto dalla direzione aziendale e la RSU assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. stipulanti presenti in azienda.

In tal caso detti importi non saranno utili ai fini del calcolo del TFR.

Norma transitoria

Per gli operai e gli apprendisti assunti prima del 30.05.2011 la misura della gratifica rimane fissata in 200 ore anche per le anzianità inferiori a 5 anni.

ART. 8 – PARTE IMPIEGATI
TREDICESIMA MENSILITA'

La misura della 13ª mensilità è pari a $^{26}/_{26}$ per gli impiegati con anzianità fino a 5 anni. Per anzianità superiori a 5 anni la misura è pari a $^{30}/_{26}$.

Ai fini del raggiungimento dei 5 anni di anzianità necessari alla maturazione della maggiore misura della 13ª mensilità si contano anche i periodi lavorativi trascorsi nella stessa azienda o in altre aziende dello stesso comparto anche con contratti a tempo determinato.

La corresponsione avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Fermo restando la certezza della corresponsione in vigenza della legislazione che determina una fiscalità di vantaggio per le erogazioni correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, e per la durata della stessa, gli importi della 13ª eccedenti la mensilità potranno essere gestiti in sede aziendale, all'interno della contrattazione di II livello con accordo sottoscritto dalla direzione aziendale e la RSU assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. stipulanti presenti in azienda.

In tal caso detti importi non saranno utili ai fini del calcolo del TFR.

Norma transitoria

Per gli impiegati assunti prima del 30.05.2011 la misura della 13ª mensilità rimane fissata in $^{30}/_{26}$ anche per le anzianità inferiori a 5 anni.

ART. 10 PARTE SECONDA – MALATTIA ED INFORTUNIO

Omissis

Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro

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

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 mesi;

- corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale;

- per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

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 od infortunio non sul lavoro.

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 ad 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.
Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie.

A richiesta, una volta l'anno l'azienda comunica al lavoratore il numero di giorni di assenza effettuati.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato 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.

Norme transitorie

1. La norma di cui al 4° comma, relativa alle assenze inferiori a 3 giorni, decorre dal 1° luglio 2011.
2. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze effettuate dal 1°.01.2010. Sono effettuate recuperi nelle eventuali somme già corrisposte.

ART. 13 PARTE TERZA - MALATTIA ED INFORTUNIO

Omissis

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia od infortunio non determinati da eventi gravemente colposi imputati all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:
conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro.

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 ad 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.
Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie.

A richiesta, una volta l'anno l'azienda comunica al lavoratore il numero di giorni di assenza effettuati.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato 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.

Norme transitorie

1. La norma di cui al 4° comma relativa alle assenze inferiori a 3 giorni decorre dal 1° luglio 2011.
2. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze effettuate dal 1°.01.2010.

ART. 2 PARTE QUINTA – MOBILITA' ED INTERCAMBIABILITA' DEL PERSONALE

Nel duplice intento di valorizzare la professionalità dei lavoratori e di migliorare l'utilizzo delle strutture produttive e la funzionalità degli impianti, è consentita, nell'ambito di servizi o di aree produttive omogenee (composizione, preparazione, stampa e allestimento), la mobilità e l'intercambiabilità del personale nel rispetto dei valori professionali individuali prefigurati nello schema di classificazione unica o in conformità con quanto disposto dall'art. 13 della Legge n. 300/1970.

Forme più ampie di mobilità potranno, peraltro, essere individuate e concordate tra le parti a livello aziendale anche allo scopo di far fronte a temporanee ed eccezionali esigenze produttive non altrimenti risolvibili.

La mobilità più ampia è, comunque, attivabile:

- **nel caso di fermo impianti;**
- **con riferimento all'organico eccedente l'organico netto di macchina e/o di reparto.**

PARTE SESTA

PREMESSA

Le presenti particolari norme, ad eccezione dell'art. 4, si applicano alle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina nonché alle altre aziende grafiche, limitatamente però, per quest'ultime, ai soli dipendenti che seguono prevalentemente lavori di composizione, preparazione e confezione di periodici illustrati da stampare con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

Le condizioni speciali previste dalla presente parte VI sono assorbibili nei trattamenti negoziati in sede aziendale nell'ambito della contrattazione di secondo livello con accordi sottoscritti tra direzione aziendale e RSU assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti presenti in azienda.

Le norme speciali di cui alla presente Parte, ad eccezione dell'art. 4, hanno validità esclusivamente nei confronti dei dipendenti in forza al 30 maggio 2011.

Dichiarazione a Verbale
Qualora i nuovi assunti siano inseriti in turnazioni che prevedono riposi di squadra per un numero di ore superiore a ROL previsti dall'art. 29 – parte prima – essi beneficeranno di ore di ROL aggiuntive nel numero necessario ad effettuare i riposi previsti dallo schema di turno in cui operano.

ART. 8 – DICHIARAZIONE A VERBALE

Per lavorazioni miste si intendono sia la produzione di periodici illustrati effettuata con diverse tecnologie di stampa, sia l'utilizzo della tecnologia rotocalco anche per prodotti diversi dal periodico.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dal 2012 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello e che nei precedenti tre anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di c.c.n.l., è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

SUPERMINIMI - CLAUSOLA DI ASSORBIBILITA'

I superminimi individuali e/o collettivi attribuiti dal 1° settembre 2011 sono assorbibili nei futuri aumenti contrattuali solo in presenza di una clausola espressa di assorbibilità.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO							
(esclusa l'indennità di contingenza)							
		01.07.2011		01.01.2012		01.01.2013	
Livelli	vecchi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi	Aumenti	Nuovi minimi
Q	1.618,31	51,29	1.669,60	58,64	1.728,24	51,31	1.779,55
AS	1.610,49	51,05	1.661,54	58,36	1.719,90	51,06	1.770,96
A	1.359,87	43,10	1.402,97	49,28	1.452,25	43,12	1.495,37
B1S (*)	1.308,44	41,48	1.349,92	47,41	1.397,33	41,49	1.438,82
B1	1.269,38	40,24	1.309,62	46,00	1.355,62	40,25	1.395,87
B2	1.189,32	37,69	1.227,01	43,10	1.270,11	37,71	1.307,82
B3	1.104,04	35,00	1.139,03	40,00	1.179,04	35,00	1.214,05
C1	1.019,41	32,32	1.051,73	36,94	1.088,67	32,32	1.120,99
C2	899,64	28,51	928,15	32,60	960,75	28,53	989,28
D1	814,36	25,81	840,17	29,51	869,68	25,82	895,50
D2	740,80	23,48	764,28	26,85	791,13	23,48	814,61
E	650,97	20,63	671,60	23,59	695,19	20,64	715,83
(*) si applica l'indennità di contingenza del livello B1							

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 30 maggio 2011 verrà erogato l'importo lordo di cui alla seguente tabella commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 1° aprile 2010-30 giugno 2011 con riduzione proporzionale in caso di aspettativa, assenza facoltativa post partum, Cig a 0 ore.
L'una Tantum comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti e non utile ai fini del TFR verrà corrisposta:
- per il 50% con le competenze di luglio 2011;
- per il restante 50% con le competenze di febbraio 2012.

LIVELLO	IMPORTI
Q	581,59
AS	529,02
A	446,70
B1S	429,80
B1	416,97
B2	390,67
B3	362,66
C1	334,86
C2	295,52
D1	267,50
D2	243,34
E	213,83