



Marco Battaglia

Responsabile dell'Area Sindacale, coordina anche il Gruppo HR Editori.



Maurizio Villani

Funzionario dell'Area Sindacale.

SINDACALE

L'Area fornisce assistenza alle imprese associate in tema di applicazione del Ccnl Grafici e Editori e del Ccnl Cartari e Cartotecnici, contrattazione di secondo livello, novità legislative, supporto sulla gestione normativa e legale del rapporto di lavoro nelle sue molteplici configurazioni, sulle assunzioni, inserimento dei disabili e assunzione di lavoratori stranieri, sulle problematiche giuslavoristiche, sindacali, previdenziali e assistenziali, obbligatorie e integrative, sugli aspetti assicurativi degli infortuni sul lavoro. Assicura il necessario sostegno alle imprese nelle contrattazioni aziendali collettive a livello nazionale e nei rapporti con gli Enti e Fondi bilaterali di settore.

CCNL CARTOTECNICI. L'ultimo rinnovo risale al 30 novembre 2016; il contratto è scaduto in data 31 dicembre 2019, le organizzazioni sindacali hanno trasmesso, nel mese di dicembre, alla parte datoriale la piattaforma con le proprie richieste. Avviata la trattativa, a fronte di un primo rinvio connesso alla necessità di affrontare l'inattesa emergenza sanitaria, si sono poi formate le Commissioni sulla sicurezza e sugli inquadramenti e nel corso degli ultimi mesi si è affrontata dapprima la parte normativa e, da ultimo, quella economica che ha portato a definire un documento in attesa di sottoscrizione da parte di tutte le sigle sindacali coinvolte. Il testo prevede una durata fino al 2024, una forte gradualità per l'adeguamento ai nuovi minimi contrattuali, un'una tantum di 150 € lordi da erogarsi allo scioglimento della riserva. In sostanza:

- **Per la parte economica** si è previsto: 5 anni di durata (fino al 31/12/2024); 100 € di aumento diviso in 4 tranches (30 € 1/1/2022 – 30 € 1/1/2023 - 20 € 1/1/2024 – 20 € 1/7/2024; l'Ipca previsto fino al 2024 vale 80 €; aumento dello 0,3% di Byblos (nuova percentuale 1,5%) da gennaio 2023.
- **Per la parte normativa**, in particolare, si segnala: per i contratti a tempo determinato, oltre alla stagionalità, l'individuazione di alcune causali atte a consentire la prosecuzione oltre i 12 mesi e fino a 24; con riferimento alla classificazione profes-

sionale, l'istituzione di un gruppo paritetico di lavoro e l'introduzione della disciplina sulla polifunzionalità e della polivalenza ed alcune specifiche sull'inquadramento del conduttore di taglierine; nella disciplina dell'orario è stata aggiunta la possibilità di adottare il lavoro sui sei giorni settimanali anche prevedendo meccanismi di prestazione individuale su cinque giorni tramite il c.d. riposo a scorrimento e/o adottare in sede aziendale, tramite confronto con le Rsu, forme di plurisettimanali dell'orario di lavoro tramite alternanza di periodi con prestazioni di 6 ore su 6 giorni lavorativi (c.d. 6x6) e prestazioni di 8 ore su tre turni avvicendati su 5 giorni; sul cambio turno si è chiarito che il limite massimo di 24 volte l'anno deve intendersi nel senso che si considera modificabile con un preavviso di 18 ore, l'orario afferente la singola prestazione lavorativa e si è previsto che, in merito alle modifiche di orario che impattano sull'intera struttura dei turni settimanali e/o sull'intero ciclo settimanale, tali modifiche potranno essere disposte dall'Azienda con un preavviso minimo di 48 ore in un limite di 6 volte all'anno e non potranno, salvo consenso da parte del lavoratore, protrarsi per più di due cicli settimanali consecutivi e/o ripetersi senza un intervallo di almeno due settimane; mensilizzazione della retribuzione e conseguente equiparazione della normativa tra impiegati e operai; banca ore (anche in negativo).

Per la parte inerente all'innovazione, digitalizzazione e automazione è essenziale far sì che tutti gli addetti siano in grado di svolgere le attività cui sono preposti con competenze aggiornate e in grado di interfacciarsi con i nuovi impianti. Ciò si potrà realizzare anche attraverso un uso più ampio delle risorse che sono e dovrebbero essere messe a disposizione da parte del Fondo Nuove Competenze. A livello nazionale saranno intrapresi quei percorsi che, anche con il coinvolgimento dell'Enipg, consentano di definire dei meccanismi di coordinamento che favoriscano il processo di modernizzazione del sistema delle competenze. A tal proposito si è prevista l'iscrizione all'Enipg delle aziende dal 2022 con obbligo

contributivo a decorrere dal 2023. Conto Individuale del Tempo (nuova possibilità di utilizzo di ore permesso, ferie, ecc.); innalzamento dell'età di riferimento per la tutela prevista nei conteggi perequativi.

L'ultimo testo contrattuale era articolato in sette sezioni. Sezione prima: *Gli Istituti di carattere sindacale*; sezione seconda: *Disciplina del rapporto di lavoro*; sezione terza: *Salute, sicurezza sul lavoro, formazione e ambiente*; sezione quarta: *Norme specifiche per gli operai*; sezione quinta: *Norme specifiche per gli impiegati*; sezione sesta: *Norme specifiche per i quadri*; sezione settima: *Salari e stipendi*.

CCNL GRAFICI. Il 19 gennaio 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo, successivamente divenuta applicabile, a seguito dello scioglimento della riserva del sindacato di fine marzo. Il Ccnl è stato rinnovato nei limiti del mandato datoriale che prevedeva il riferimento agli indici Ipca e il rispetto di una gradualità per la parte economica e le modifiche della normativa della tredicesima/gratifica natalizia; dell'art. 30 relativamente alla saldatura del terzo turno (40 ore) e all'inserimento dei nuovi livelli per gli editori con baricentro al livello 2 per gli incrementi dei minimi. Il nuovo Ccnl, nello specifico, ha una durata di 2 anni con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e prevede:

- **Per la parte economica** un incremento dei minimi contrattuali di 80 € parametrati sul livello B3 (livello 2 per gli editori), da corrispondersi in tre tranches a maggio 2021 (25 €), gennaio 2022 (25 €) e ottobre 2022 (30 €). Oltre a un'unica tantum di 300 € da corrispondersi in due rate: a giugno 2021 (200 €) e a giugno 2022 (100 €). A cui si aggiungono 10 € a carico azienda per l'iscrizione a Salute Sempre tornata obbligatoria nei due anni di vigenza del Contratto.
- **Per la parte normativa**, in particolare, a decorrere dal gennaio 2021 l'importo della tredicesima/gratifica natalizia è stabilita nella misura di 26/26 - 173 ore per tutti i dipendenti.

Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno

una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore. Tale importo, denominato Erc (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce Erc a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore. Per tutti gli altri lavoratori, ai quali non si applica l'Erc, è invece previsto un incremento della contribuzione Byblos dello 0,3% nel 2021, 0,4% nel 2022 e 0,5% dal 2023. Al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale, dopo un confronto preventivo con la Rsu, potranno essere attuate articolazioni d'orario atte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati.

È stata riformata la classificazione professionale con l'inserimento dei nuovi livelli per gli editori.

Il testo è stato inoltre aggiornato nella parte normativa, recependo anche qualche modifica a favore delle aziende, quali, a titolo esemplificativo, la riduzione del 5% delle maggiorazioni previste per le ore prestate oltre l'orario contrattuale nella flessibilità tempestiva e per il lavoro supplementare nel part time, un miglioramento della disciplina dell'apprendistato e del contratto a tempo determinato, nei limiti di quanto consentito dal Decreto Dignità. In ultimo, sono state istituite commissioni che lavoreranno in merito:

- alla verifica dello stato del settore e degli obiettivi strategici/azioni congiunte di Lobby anche in relazione alle risorse che saranno rese disponibili dall'Ue;
- alla verifica dell'ipotesi di ampliamento della sfera di applicazione del Ccnl anche in un'ottica di filiera del settore, in particolare nei confronti delle aziende di comunicazione che lavorano sui diversi supporti e relativi profili professionali tenuto conto dell'accelerazione della transizione al digitale;



Antonia Mastrandrea

*Del pool segreteria,
presidia le attività
dell'Area Sindacale.*

- agli Enti Bilaterali, su contenuti e governance;
- smart working e formazione professionale;
- ciclo continuo.

Il testo contrattuale è articolato in sette parti. Parte prima: *Norme generali*; parte seconda: *Operai*; parte terza: *Impiegati*; parte quarta: *Quadri*; parte quinta: *Classificazione professionale (Grafici ed Editori)*; parte sesta: *Periodici*; parte settima: *Stipendi e salari*.

Webinar "Il nuovo Ccnl grafici editori"

A seguito della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del Ccnl Grafici Editori, il 12 maggio 2021 è stato organizzato un webinar di approfondimento dedicato ai

responsabili del personale e ai legali rappresentanti delle aziende grafiche ed editoriali, al fine di illustrare le nuove disposizioni e fornire le relative indicazioni operative. Il webinar, dal titolo "Il nuovo Ccnl grafici editori – Nuove disposizioni e prime indicazioni operative", organizzato da Assografici in collaborazione con AIE e ANES, ha fatto registrare la presenza di oltre 200 partecipanti, che hanno seguito la presentazione del nuovo Ccnl a cura di Alberto Gamba, Responsabile nazionale delle relazioni industriali e sindacali di Assografici, e di Marco Battaglia, Responsabile area lavoro dell'Unione Grafici di Milano.



SICUREZZA SUL LAVORO

Presidio tematico su salute, igiene e sicurezza dei lavoratori con offerta di consulenza mirata, adeguati servizi informativi e corsi a supporto delle imprese, destinati ai responsabili della prevenzione e protezione, ai rappresentanti dei lavoratori e ai principali attori della sicurezza in azienda, per la loro preparazione specifica e l'attuazione delle normative correlate. Stesura e diffusione di manuali pratici per l'informazione dei lavoratori. Ultimo testo pubblicato: "La sicurezza nell'uso delle macchine grafiche e cartotecniche – Indicazioni utili per conoscere e valutare il rischio meccanico tra Direttive di Prodotto e Testo Unico".

Dal marzo 2020, in coincidenza con l'inizio della grave crisi pandemica Covid-19, è stato istituito un apposito servizio a sostegno delle aziende che ha potuto fornire agli associati un'assistenza continua e ad ampio raggio, che ha consentito loro di affrontare e risolvere le innumerevoli problematiche che di volta in volta si sono manifestate. Sono state inviate oltre 30 circolari, concentrate prevalentemente nella primavera 2020, che hanno aiutato le aziende a districarsi nell'interpretazione e attuazione degli innumerevoli provvedimenti legislativi che, in maniera spesso confusa e vorticosa, si sono susseguiti nel breve periodo. In particolare, durante la prima fase della

pandemia, sono state affrontate le problematiche relative alle difficoltà di movimentazione delle materie prime e dei prodotti finiti da e per i paesi comunitari e fra le differenti regioni italiane.

Con la chiusura globale le consulenze si sono spostate sulle possibilità di apertura degli impianti in base alle corrette attribuzioni dei codici Ateco. Avendo beneficiato le imprese dei nostri comparti della possibilità di proseguire le attività produttive, si sono affrontati gli obblighi di sanificazione dei reparti e delle postazioni di lavoro nonché quelli relativi a dispositivi di protezione personale e distanziamenti.

Con l'entrata in vigore del Protocollo sanitario, è stata fornita una costante e puntuale consulenza, telefonica e a mezzo mail, sulla corretta interpretazione e applicazione degli obblighi in esso contenuti fornendo indicazioni su reperimento delle mascherine, modalità di accesso ai luoghi di lavoro, misurazione della temperatura, distanziamento fra i lavoratori, misure igienico-sanitarie da adottare, cartellonistica da affiggere, corretta informazione da fornire. Grazie anche a questo servizio le nostre aziende hanno potuto ottemperare a tutte le disposizioni previste dai Protocolli sanitari di sicurezza, in modo da proseguire l'attività produttiva nel massimo rispetto delle prescrizioni a tutela della salute dei lavoratori.