



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/4 – CCNL Grafici Editoriali: prosegue la tornata di rinnovi del sistema Confindustria

di Andrea Zoppo

Tag: #rinnovo #CCNL #industriegrafiche #editori

Contesto del rinnovo

Il 19 gennaio 2021 Assografici (Associazione Nazionale Italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici), **Aie** (Associazione Italiana Editori), **Anes** (Associazione Nazionale Editoria di Settore) **assieme alle segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil hanno sottoscritto in via telematica un ipotesi di accordo/un'intesa per il rinnovo del CCNL Grafici editori** scaduto ormai dal **31 dicembre 2015**. A seguito della fase di **consultazione** sull'ipotesi di accordo di rinnovo e in caso di successiva approvazione, il contratto avrà una vigenza biennale dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022. Successivamente un'intesa di analogo contenuto è stata raggiunta e sottoscritta anche con Ugl.

La complessa trattativa sindacale è iniziata nel lontano 2014 in seno alla Commissione negoziale pariteticamente composta ed istituita nell'ambito del precedente rinnovo (art. 3 del CCNL del 2014) con l'obiettivo di trovare un nuovo assetto contrattuale maggiormente coerente con i cambiamenti in atto nell'editoria e nella grafica. Il settore e tutta la filiera sono sottoposti infatti a **profonde trasformazioni** dovute al **calo di produzione dell'industria grafico-editoriale**, alla generale **crisi del mercato**, alle nuove realtà native digitali dell'industria della produzione dei contenuti e soprattutto al **calo degli introiti pubblicitari**.

Dato il **lungo periodo di vacanza contrattuale** le parti hanno effettuato un lavoro di aggiornamento e revisione del sistema di relazioni industriali, del mercato del lavoro, delle tipologie di rapporto di lavoro, della salute e sicurezza, della maternità e paternità tenendo presente il mutato contesto normativo e di accordi interconfederali vigenti. È stata inoltre creata una **specifico parte per il settore editoriale** cercando di strutturare un nuovo tipo di classificazione del personale per andare incontro alle esigenze del comparto.

Allo stesso tempo le parti hanno tentato di **ridare slancio all'Osservatorio Nazionale**, strumento contrattualmente inserito in seno all'ENIPG (Ente Nazionale Istruzione Professionale Grafica) nel rinnovo del 2014 (art. 6) con l'obiettivo di avere una **conoscenza**

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

più approfondita delle linee evolutive del settore, dei punti di forza e debolezza, delle prospettive e degli andamenti occupazionali. Nell'ambito dell'Osservatorio le parti intendono affrontare diverse tematiche quali: la verifica stato del settore, azioni congiunte di Lobby anche in relazione alle risorse che saranno rese disponibili dall'UE, eventuale ampliamento della sfera di applicazione del CCNL anche in un'ottica di filiera del settore, introduzione del ciclo continuo e predisposizione di linee guida per l'applicazione dello *smart working*.

Parte economica

Sul fronte degli aumenti retributivi, nonostante i conteggi IPCA portassero in linea teorica ad un incremento del trattamento economico minimo (TEM) di 85 euro per il livello B3 è stato previsto **alla fine un aumento di 90 euro totali, di cui 10 euro sul Fondo Sanitario di settore Salute Sempre e 80 euro in tre tranches:** 25 euro a maggio 2021, 25 euro a gennaio 2022 e 30 euro a ottobre 2022. Le altre componenti del TEM (ex indennità di contingenza e EDR) restano invariate. È stato stabilito che per gli editori il nuovo livello di baricentro ai fini dell'applicazione dell'aumento di 80 euro sia il livello A. **Ai lavoratori in forza al 19 gennaio 2021 è stata prevista l'erogazione di 300 euro lordi;** questa una tantum comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti, non sarà utile ai fini del computo del TFR e verrà corrisposta secondo le seguenti modalità: 200 euro con la retribuzione del mese di giugno 2021 e 100 euro con la retribuzione del mese di giugno 2022. Le parti, con specifica **dichiarazione**, tenuto conto del lungo periodo trascorso dalla scadenza precedente, **si impegnano politicamente a non dare luogo ad assorbimenti di superminimi individuali a fronte degli aumenti retributivi definiti.**

Viene stabilito che **la tredicesima mensilità** per i nuovi **assunti sia calcolata su un valore pari a 173 euro per gli operai e 26/26 per gli impiegati.** Il precedente contratto prevedeva infatti sino al 2011 per tutti i dipendenti una gratifica natalizia pari a 200 ore (anziché le canoniche 173 ore previste) per gli operai e 30/26 per gli impiegati. A decorrere dal gennaio 2021 si è **uniformata la disciplina della tredicesima mensilità** decurtando le maggiorazioni in funzione dell'andamento negativo del settore. Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno ancora una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore (derivante dalle 200 ore della gratifica natalizia maggiorata – 173 ore gratifica natalizia a regime).

È stata prevista una **disciplina di raccordo contrattuale con l'introduzione di un importo denominato ERC** (elemento di raccordo contrattuale) **pari a per l'appunto a 27 ore.** Questo elemento 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. Dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore. Un elemento di raccordo contrattuale ERC è stato stabilito anche per gli impiegati che a dicembre 2020 avevano una tredicesima di 30/26, nella misura pari a 4/26 (derivante dai 30-26).

Pertanto a regime la nuova disciplina, uguale per tutti, prevede per tutti i dipendenti una **tredicesima di 173 ore o di 26/26simi** a seconda, rispettivamente, dell'inquadramento operaio o impiegatizio.

Per i lavoratori che non hanno l'ERC e che aderiscano al **fondo Byblos** (Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle aziende Grafiche, Editoriali, della Carta e del cartone, Cartotecniche e Trasformatrici) è **stato previsto un aumento della contribuzione a carico dell'azienda pari a 0,3 nel gennaio 2021; 0,4 nel gennaio 2022; 0,5 da gennaio 2023**. (in tal caso la contribuzione totale, partendo dal 1.20% stabilito dall'art 13 del CCNL del 2014, diventa per ciascuno dei tre anni rispettivamente dell'1.5%, dell'1.6 e dell'1.7%). Da diverse note informative pubblicate dalle parti si apprende come **l'intenzione e la sensibilità siano rivolte in tal caso al personale più giovane che sconterà in futuro maggiore penalizzazione sui trattamenti pensionistici e per il quale una previdenza complementare più solida ha un valore aggiunto**.

Sempre nell'ottica di promuovere gli strumenti contrattuali e la rete di tutele per i lavoratori viene stabilito che per gli anni 2021 e 2022 vengano iscritti automaticamente al **Fondo di assistenza sanitario integrativo Salute Sempre tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal CCNL** che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa e il contributo di **120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda**.

Parte normativa

La lunga vacanza contrattuale ha comportato per le parti **un'opera di riscrittura, aggiornamento e revisione di molti aspetti della disciplina del rapporto di lavoro**. Il precedente contratto non era infatti in linea con le modifiche legislative apportate dal legislatore a partire dal 2015.

È stata introdotta una **nuova disciplina del tempo parziale** superando definitivamente la distinzione tra *part time* verticale, orizzontale e misto e prevedendo possibilità di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali con maggiorazione del 15 % della retribuzione oraria globale di fatto e **clausole elastiche previo consenso del lavoratore** (il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento).

Per quanto riguarda il contratto di lavoro a tempo determinato è **stato introdotta una puntuale disciplina della stagionalità** (stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari o 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 e internazionali del settore editoriale; attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione di **cataloghi e astucci con carattere di stagionalità**; attività di stampa, allestimento, **magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari**).

Allo stesso tempo, tramite dichiarazione a verbale, sono state introdotte a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune **causali tipiche per esigenze e incrementi temporanei**, non programmabili dell'attività ordinaria come previsto dall'art 19, comma 1 lettera b), del d.lgs. 81 del 15 giugno 2015 (progettazione e realizzazione di nuove collane editoriali e di nuova linea editoriale; progettazione e realizzazione di **nuove testate periodiche anche digitali**; **progettazione e realizzazione di prodotti editoriali innovativi o**

di grande complessità tali da richiedere significativi sforzi organizzativi e l'acquisizione di professionalità specializzate; **costruzione, gestione e implementazione dei database aziendali**; attività redazionale resa necessaria da modifiche normative/ amministrative che interessino per esempio la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/ formativi o di altre indicazioni istituzionali).

La nuova disciplina della somministrazione a tempo determinato prevede un limite massimo del 20% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente con comunicazione periodica dell'utilizzatore ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce, alle RSA, RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale del numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Le percentuali di cumulo previste per i lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato non potranno cumulativamente superare il 35%** del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente.

Anche la disciplina dell'apprendistato ha subito un'importante opera di aggiornamento. Le parti hanno recepito la disciplina contenuta nel d. lgs. 81 del 15 giugno 2015, regolamentando per la prima volta anche l'apprendistato duale (sul punto si rinvia all'analisi più approfondita che verrà pubblicato nel prossimo numero del Bollettino ADAPT).

Con l'obiettivo di realizzare una piena utilizzazione degli impianti le parti **hanno inoltre introdotto la possibilità di attuare articolazioni d'orario volte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento previo coinvolgimento delle RSU (in precedenza era necessario il consenso del sindacato).**

Sono state **diminuite le maggiorazioni connesse all'istituto della flessibilità tempestiva dal 35% al 30%** per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni e **dal 45% al 40% per le ore prestate** oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa.

Sono state infine introdotte una **specifico disciplina sul lavoro agile** distinguendola da quella del telelavoro, una **nuova disciplina del mutamento delle mansioni aggiornata al nuovo art. 2103** (interamente riformato nel 2015 dal d.lgs. 81/2015) ed infine **un nuovo sistema di inquadramento del personale che va a modificare il precedente sistema del rinnovo del 2014.**

Parte obbligatoria

Le parti all'interno dell'accordo, come già evidenziato nell'incipit, **hanno anche aggiornato il sistema di relazioni industriali e sindacali con l'obiettivo di creare un sistema di regole basato sull'esigibilità delle stesse, sull'affidabilità** dei contenuti e che sia in grado perciò di dare certezze. È stata ribadita **un'articolazione del sistema di relazioni sindacali conforme agli accordi interconfederali vigenti e cioè al Testo unico sulla rappresentanza del**

gennaio 2014 e ai contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL, UIL il 9 marzo 2018.

Con riferimento alla **salute e sicurezza sul lavoro** sono state **recepte le previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018** stabilendo che l'ENIPG e le sue articolazioni territoriali svolgano per il settore grafico **funzioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente cercando di armonizzare la disciplina a quella dell'accordo interconfederale.**


Le parti hanno agito anche sul fronte delle **molestie e violenze nel luogo di lavoro** facendo un esplicito rinvio **all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL - CISL e UIL il 25 gennaio 2016** con l'obiettivo **di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro e fornendo specifici strumenti o azioni concrete per la prevenzione e gestione di questi atti.**

Valutazione d'insieme

Sia il fronte datoriale che sindacale, nonostante le forti implicazioni della pandemia e i relativi effetti, hanno espresso **soddisfazione per l'intesa di rinnovo**, giunta in un momento particolarmente complicato per il settore grafico/editoriale sottoposto ad una profonda trasformazione e transizione verso il digitale. **L'intesa raggiunta si aggiunge così ad una lunga serie di altri contratti del sistema Confindustria** che, nonostante le difficoltà dei relativi settori e gli impatti della pandemia, grazie allo spirito collaborativo delle parti e alle consolidate relazioni sindacali dei settori, **continuano ad essere rinnovati.** Sarà interessante perciò comprendere gli esiti e le implicazioni politico sindacali del **percorso di consultazione** presso i luoghi di lavoro avviato dalle federazioni nazionali dei sindacati sottoscrittori dell'intesa.

Andrea Zoppo

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@AndreaZoppo](https://twitter.com/AndreaZoppo)