

Il giorno 16/10/2014

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA EDITORI

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE EDITORIA PERIODICA SPECIALIZZATA

e

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Si è convenuta la seguente intesa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali del 30 maggio 2011.

Detta intesa, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 15 novembre 2014 e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

Parte Prima - Norme Generali

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 16 ottobre 2014, salvo particolari decorrenze previste dai singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2015.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 3, Parte Prima – Norme generali - Il sistema delle relazioni sindacali - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are two rows of marks. The top row consists of a large 'L', a stylized 'M', a checkmark-like symbol, and a signature that appears to be 'del'. The bottom row consists of a large 'H', a stylized 'M', and a signature that appears to be 'del'.

,Parte Prima - Norme Generali

Art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali

Omissis

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per la misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria si rinvia integralmente al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, allegato al presente contratto di cui costituisce parte integrante.

Il contributo associativo alle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto è pari al 1% del minimo tabellare in vigore nel mese di gennaio di ciascun anno.

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

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

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

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

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

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

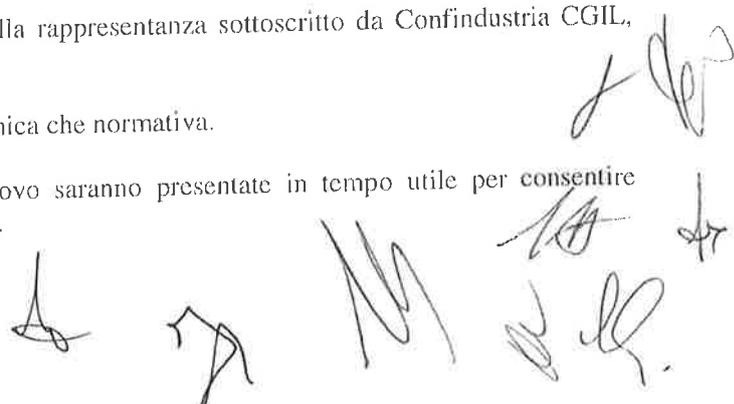
La sottoscrizione formale dell'Accordo costituirà l'atto vincolante per entrambe le parti.

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

Per quanto non previsto si rinvia al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014.

Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza.



La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

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

Nel terzo anno di vigenza del Contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'Organizzazione 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.

Per tutto quanto non previsto valgono gli accordi interconfederali vigenti.

Negli ultimi 5 anni il fatturato totale dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL è crollato del 30,7 % passando da quasi 16 miliardi di euro del 2008 agli 11 miliardi del 2013. Nello stesso periodo, l'indice Istat della produzione dell'industria grafica-editoriale si è ridotto del 25,5%. L'occupazione totale è calata del 19,4% con una punta del 52,4% per il segmento dei periodici tecnico-specializzati, mentre le ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni sono cresciute, in totale, di quasi il 700% e corrispondono a circa 11.000 lavoratori a tempo pieno. Non bene anche gli investimenti pubblicitari che scontano una diminuzione del 35,4% sui mezzi classici con effetti particolarmente negativi nel biennio 2012/2013.

I dati relativi al 2014 sono ancora pesantemente negativi.

Il rischio di distruzione della base produttiva per quanto sopra descritto e per i problemi strutturali dettati dalle innovazioni dei processi produttivi e tecnologici, dalla maturità dei prodotti e dall'affacciarsi di competitors fino ad ora esterni ed alternativi al settore, è quindi più elevata che negli altri settori economici.

Le OO.SS., con la Piattaforma presentata per il rinnovo del CCNL 30 maggio 2011 e le Organizzazioni Imprenditoriali con il documento letto in apertura del negoziato contrattuale e consegnato alle OO.SS. (i cosiddetti 14 punti), hanno espresso le loro posizioni sulla strada da percorrere per superare questo difficile contesto. Tali documenti costituiscono pertanto documenti di lavoro per la Commissione negoziale. Per l'attuazione di ciò le Parti ritengono necessario e indispensabile:

- a) avviare azioni concrete volte da un lato a fare il punto della situazione e interrogarsi sulle prospettive dei nostri comparti e su quali interventi reali possono essere richiesti al Governo, dall'altro ad avviare azioni utili per governare il cambiamento profondo che dobbiamo affrontare e per il rilancio delle Imprese;
- b) attraverso le competenze proprie del CCNL esercitare un ruolo attivo nel governo delle prestazioni di lavoro e dell'economia dei nostri settori, in modo da conseguire, nell'interesse delle aziende e dei lavoratori:
 - una riduzione dei costi in linea con il riposizionamento dei nostri comparti avvenuto a seguito della difficile situazione economica generale e dei nostri settori in particolare;
 - una maggiore efficienza organizzativa, necessaria al raggiungimento di una sostenibilità economica complessiva coerente con le trasformazioni in corso.

Per la realizzazione di quanto sopra vengono istituite :

1. Una **Commissione operativa** composta da 9 rappresentanti complessivi (3 per ogni sigla) di Assografici, AIE e ANES e da 9 rappresentanti complessivi (3 per ogni sigla) di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, che dovrà presentare alle Parti stipulanti, entro il 31 dicembre 2014 una proposta per la organizzazione di un "Forum Nazionale" / "Stati Generali", sui temi di cui al punto a).
2. Con riguardo ai temi di cui al punto b), una **Commissione negoziale** composta da 6 rappresentanti complessivi (2 per ogni sigla) di Assografici, AIE e ANES e da 6 rappresentanti complessivi (2 per ogni sigla) di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL che dovrà avviare i lavori entro e non oltre il mese di novembre 2014 e concluderli entro e non oltre il 31 maggio 2015, che definisca le modifiche/integrazioni che si rendono necessarie alle norme contrattuali, sui seguenti temi, in modo da renderle coerenti con la situazione in atto:
 - costruzione di un nuovo contenitore che sia in grado di rappresentare le diversità tra settori, Grafico ed Editoriale, attualmente già rappresentati e possa costituire un punto di riferimento anche per settori contigui;
 - revisione degli elementi costitutivi della struttura dei costi e di quella normativa (quali ad esempio parte sesta, ferie, riposi, orari di lavoro, flessibilità delle prestazioni lavorative, 13^a, congedo parentale in forma frazionata recepimento e regolamentazione della 228/2012, ecc.);
 - classificazione: revisione dell'attuale scala parametrica che tenga conto delle differenze esistenti tra Grafici ed Editori;
 - relazioni industriali e in questo ambito: le disposizioni relative alle modalità della consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori per gli accordi sottoscritti formalmente dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza; le clausole e le procedure di raffreddamento e le clausole sulle conseguenze sanzionatorie dell'inadempimento, di cui al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

Norma transitoria
ELIMINARE

La contrattazione aziendale

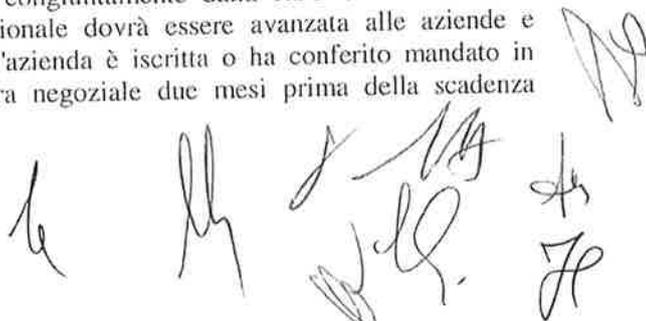
Ai sensi dell'accordo del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dalla Legge.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale la RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente la RSU, le organizzazioni sindacali nazionali e le organizzazioni sindacali territoriali. Le aziende sono assistite dalle associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

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

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

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



L'azienda che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

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

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

I contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del suddetto accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

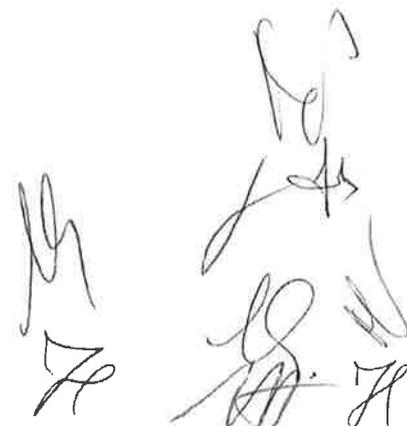
Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 9 parte prima premi di risultato/produttività.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le organizzazioni territoriali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque abbiano formalmente accettato tale accordo possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente contratto anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico 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.

Per tutto quanto non previsto, valgono gli accordi interconfederali vigenti.

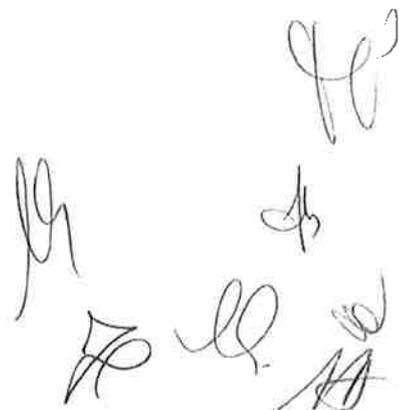
Omissis

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the document. There are approximately six distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

Parte Prima - Norme Generali

Art. 4 - Rappresentanza Sindacale Unitaria

Per le modalità di costituzione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie si fa rinvio al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014 allegato al presente contratto di cui costituisce parte integrante.

A cluster of handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The signatures are written in dark ink and appear to be a mix of cursive and stylized letters, possibly representing the signatories of the document.

Parte Prima – Norme Generali

Art. 9 - Premi di risultato/produttività

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali - La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio erogato con espresso riferimento, anche alternativamente ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione, ovvero altri obiettivi previsti in via alternativa dalla Legge. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla legislazione.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive dell'azienda, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività / qualità / efficienza / innovazione, ovvero degli altri obiettivi previsti in via alternativa dalla Legge.

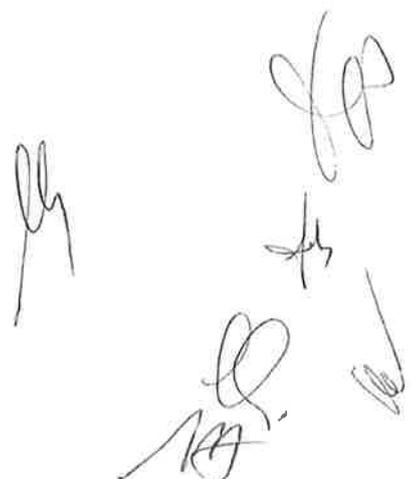
In tale contesto le parti potranno anche esaminare la possibilità di utilizzare le risorse che matureranno a titolo di premio in direzioni funzionali all'occupazione. Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Saranno anche concordate forme, tempi ed altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Il premio sarà caratterizzato dalla temporaneità della vigenza e dall'integrale correlazione degli importi al raggiungimento degli obiettivi concordati e avrà durata triennale.

Modelli di P.d.r. per le aziende di minore dimensione.

Omissis

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.

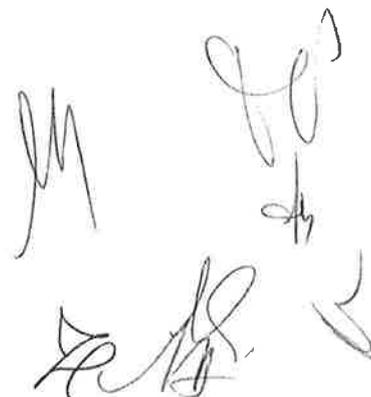
Parte Prima - Norme Generali

Art. 14 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

- 1) L'accordo istitutivo del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa è riportato in appendice insieme allo Statuto e al Regolamento.
- 2) Sono escluse dall'obbligo contrattuale di iscrizione dei dipendenti e relativo versamento al Fondo le aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti complessivamente equivalenti; nel caso in cui le forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda unicamente queste categorie di lavoratori.
- 3) Per l'anno 2014 e a partire dal 2017, il contributo complessivo pari a 120 euro annui sarà suddiviso tra azienda e lavoratore che avrà deciso di aderire al Fondo con le percentuali rispettivamente del 70% e del 30%.
- 4) A decorrere dal 1 gennaio 2015 le imprese che pur essendo tenute non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 Euro lordi per dodici mensilità.
- 5) Si richiamano i contenuti del protocollo d'intesa 30 maggio 2011, demandando al Fondo la predisposizione delle proposte e degli atti necessari alla sua attuazione, che dovrà avvenire nei tempi tecnici minimi necessari.

Norma transitoria

- per gli anni 2015 e 2016 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 2 del presente articolo e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda;



Parte Prima – Norme Generali

Art. 26 - Contratto di inserimento

ELIMINARE

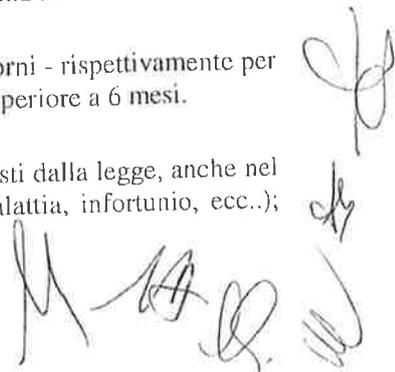
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'M', a signature that appears to be 'M. A.', and several other initials.

Parte Prima – Norme Generali

Art. 27 – Contratto a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle disposizioni di legge che regolamentano la materia.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 10 comma 7 del Dlgs 368/2001, 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 1° gennaio dell'anno di assunzione, conteggiando tra questi i lavoratori part-time, secondo le disposizioni di cui all'art. 6 del Dlgs n. 61/2000, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; il limite è da computarsi come media annua (1° gennaio – 31 dicembre). Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono fatte salve le norme di cui all'art. 2 bis della legge 78/2014 che ha convertito con modificazioni il DL 34/2014.
3. Nell'ipotesi di assunzione - per attività analoghe - con contratto di lavoro a tempo determinato di lavoratori che abbiano prestato per l'azienda entro i 12 mesi antecedenti l'assunzione, attività lavorativa con contratti a progetto, di lavoro autonomo con partite IVA e somministrati, in applicazione di quanto previsto dall'art 5, comma 4bis del Dlgs 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modifiche e conferme, si concorda che il limite previsto dalla normativa vigente dei 36 mesi quale durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, per i contratti a tempo determinato tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore e per mansioni equivalenti è elevato di 24 mesi.
4. Ai fini di quanto previsto dall'art 5, comma 3 e comma 4 ter del Dlgs 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, le lavorazioni di seguito indicate.
 - 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 sterna 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.
5. Ai fini dell'attuazione della previsione di legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale, con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal TU approvato con DPR 6 marzo 1978, n.218.
6. Gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo sono stabiliti in 5 e 10 giorni - rispettivamente per i contratti con durata iniziale fino a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi.

Tali intervalli non trovano applicazione e sono azzerati, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche nel caso di assunzioni a termine per ragioni sostitutive (es.: maternità, ferie, malattia, infortunio, ecc.);



nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di ASPI.

7. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.
8. Le aziende, forniranno annualmente alla R.S.U. informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.
9. Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.
10. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso e calcolato con le modalità previste dal presente contratto nazionale.
11. Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
12. 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.

13. 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 efficace nella propria attività. I periodi di affiancamento devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the document. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature and some smaller initials.

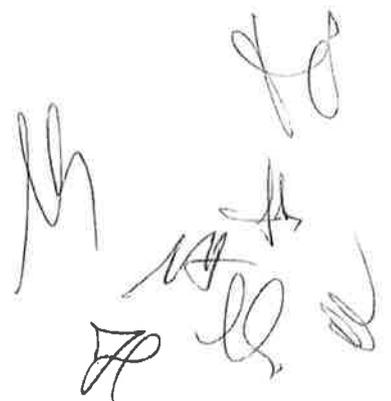
Parte Prima - Norme Generali

Art. 28 - Contratto di somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla Legge.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU o in mancanza, tramite l'Associazione Imprenditoriale Territoriale al quale aderisce o conferisce mandato, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL il numero e i motivi del ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero e i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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. Il limite è da computarsi come media annua. In sede aziendale tale percentuale può essere elevata per rispondere a situazioni particolari.



Parte Prima - Norme Generali

Art. 49 - Appalti

Nelle aziende con più di 200 dipendenti è vietato affidare in appalto la manutenzione ordinaria degli impianti di produzione a meno che non riguardi apparecchiature o impianti elettronici e digitali.

Le attività tipiche del campo di applicazione del presente contratto, potranno essere affidate dalle aziende con contratto di appalto soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il presente contratto collettivo di lavoro.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dai soci cooperatori, nel contratto di appalto dovrà essere inserita una clausola che vincola la cooperativa a riconoscere ai soci un trattamento economico-normativo, globalmente equivalente a quello applicabile ai dipendenti della cooperativa.

Per quanto riguarda l'attività di informazione e assistenza on line per la clientela, la previsione di cui al secondo comma si applica limitatamente alle società di call center che prestino la propria attività specialistica in via continuativa ed esclusiva a favore di aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto.

L'applicazione del ccnl può essere attestata mediante la certificazione di adesione alla organizzazione imprenditoriale stipulante.

In mancanza di rapporto associativo, le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad esempio attraverso attestazione dell'Ispettorato del Lavoro) la prova dell'integrale applicazione del c.c.n.l.

Le aziende comunicheranno periodicamente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o in mancanza alle OO.SS. Territoriali i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati, l'attestazione da parte delle stesse della applicazione del ccnl di competenza, nonché il genere e la quantità dei lavori.

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

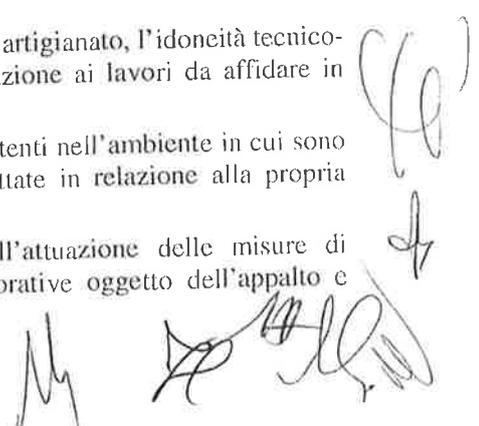
Visto il DL 76/2013 convertito dalla Legge 9 agosto 2013 n. 99 che chiarisce anche i contenuti nell'art 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina l'istituto della solidarietà nell'ambito degli appalti e l'art.35 del DL 223/2006 e successive modifiche in tema di adempimenti fiscali, perché venga meno la responsabilità solidale, per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente, i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, anche in relazione ai compensi nei confronti dei lavoratori con contratti di lavoro autonomo (co.co.co. anche se occasionale /co.co.pro./ associazione in partecipazione), l'imprenditore committente/appaltatore deve richiedere, prima del pagamento del corrispettivo, la documentazione comprovante che l'appaltatore /subappaltatore ha effettuato regolarmente i suddetti versamenti. L'attestazione può essere rilasciata attraverso l'asseverazione di un CAF, di un professionista abilitato, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva resa direttamente dall'appaltatore/subappaltatore tramite una dichiarazione ai sensi del DPR n. 445/2000; in caso di presenza di più contratti di appalto/subappalto tra le medesime parti l'attestazione della regolarità dei versamenti effettuati dall'appaltatore/subappaltatore può essere rilasciata in "modo unitario". Tale condizione per il pagamento del corrispettivo dovrà essere inserita nei contratti di appalto/ subappalto.

Le suddette norme operano per i contratti di appalto / subappalto di opere, forniture e servizi rientranti, ai sensi di legge, nell'ambito della responsabilità solidale.

Inoltre, in applicazione dell'art. 26 del D.Lgs. n°81, come modificato dal D.Lgs. 106/2009 in caso di appalti di lavori all'interno dell'azienda il datore di lavoro committente:

- verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il datore di lavoro committente, inoltre, promuove la cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sulle attività lavorative oggetto dell'appalto e



coordina gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono sottoposti i lavoratori, nonché l'informazione finalizzata ad eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

In relazione a quanto sopra dovrà essere realizzato un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze.

Detto documento non riguarderà i rischi specifici propri della attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or abbreviations.

Parte Quinta – Classificazione Professionale Unica

Art. 5 – Apprendistato

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

L'apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Ferme le deroghe di legge, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

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

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è regolata dalle norme di legge.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della qualifica professionale oggetto del contratto, la durata, il periodo di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto ed il piano formativo individuale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1, Parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Durata Retribuzione ed inquadramento

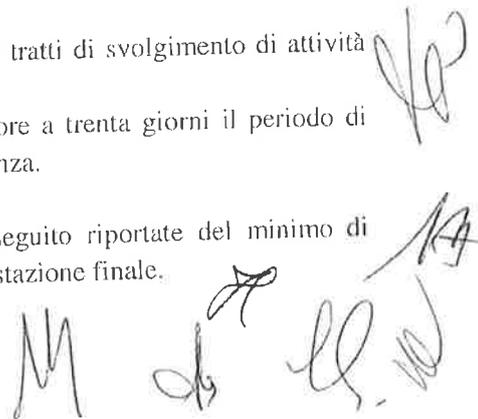
Le durate massime del contratto di apprendistato sono:

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

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

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato viene prorogato per un tempo equivalente alla durata dell'assenza.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, ex indennità di contingenza ed E.d.r. del livello di attestazione finale.



| Durata Triennale | | Durata biennale | |
|------------------|-----|-----------------|-----|
| 1° semestre | 70% | 1° quadrimestre | 70% |
| 2° " " | 75% | 2° " " | 75% |
| 3° " " | 80% | 3° " " | 80% |
| 4° " " | 85% | 4° " " | 85% |
| 5° " " | 90% | 5° " " | 90% |
| 6° " " | 95% | 6° " " | 95% |

Per quanto riguarda le competenze professionali da acquisire, i piani formativi individuali faranno riferimento, in relazione ai profili interessati, agli obiettivi di competenze e conoscenze previsti per le famiglie professionali previste nell'allegato 3)

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1, Parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

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

In caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo trovano applicazione le sanzioni previste dal D.lgs. n. 167/2011.

Al termine del contratto di apprendistato è possibile per le Parti il recesso con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto stesso.

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico normativo previsto dal presente articolo.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle due 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.

Con periodicità semestrale l'azienda comunicherà alle RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

Malattia e infortunio non sul lavoro

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

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposta da parte dell'azienda, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera (escluso

l'eventuale compenso per lavoro straordinario) ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.
Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro

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

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

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale in tema di comunicazione e giustificazione della assenza e di controllo nelle fasce orarie
Il trattamento di cui al presente paragrafo non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

Formazione

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

In sede di stesura verranno definite le figure relative ad alcune figure editoriali quali, ad esempio, l'operatore redazionale editoriale, la segretaria di redazione, l'addetto ai sistemi informatici

Figure operative

Addetto alla pre stampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore grafico pre stampa;



- grafico impaginatore;
- grafico pubblicitario;
- illustratore;
- progettista multimediale;
- web designer.

Addetto alla stampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore macchine da stampa;
- operatore macchine per produzione articoli cartotecnici.

Addetto alla poststampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore macchine per la legatoria;

Addetto a lavori complementari.

Figure professionali (esemplificative):

- manutentore;
- conduttore di caldaie;
- carrellista;
- magazziniere;
- addetto servizi ecologici;
- addetto servizi generali.

Figure impiegate

Addetto al call-center.

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al call-center in bound.
- Addetto al call-center out bound

Impiegato area amministrativa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore d'ufficio;
- operatore gestione ordini;
- operatore di contabilità;
- operatore inserimento dati.

Impiegato area commerciale.

Figure professionali (esemplificative):

- operatori servizi commerciali;
- tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite;
- tecnici promozione sviluppo commerciale prodotto (product manager);
- tecnici di prodotto/servizio-assistenza clienti.

Impiegato area tecnica.

Figure professionali (esemplificative):

- tecnico di reparto;

- tecnico di gestione commessa;
- tecnico controllo qualità.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato al presente articolo (allegato 3).

Il piano formativo dovrà comprendere in forma sintetica le competenze tecnico-professionali e specialistiche da acquisire e l'indicazione del tutor o referente aziendale.

Nel piano formativo una quota del monte ore prevederà l'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota potrà concernere l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

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

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo le parti del contratto individuale provvedono alla attestazione della attività formativa utilizzando il format allegato.

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

La formazione professionalizzante svolta dall'azienda della durata di 80 ore medie annue è integrata da quella pubblica nei termini e con le modalità previste dalla legge 78/2014 che ha convertito con modificazioni il DL 34/2014, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

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

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

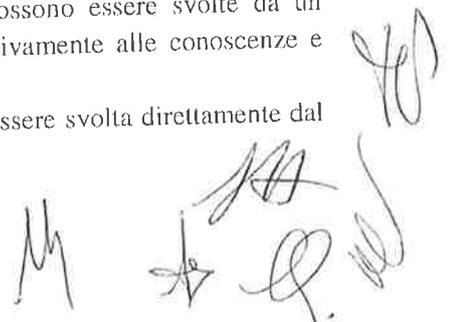
In caso di aziende multi localizzate, i locali potranno essere situati anche in un altro stabilimento o struttura di riferimento, ubicate anche in un'altra regione.

Le imprese localizzate in più regioni possono fare riferimento per la formazione alla disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

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

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

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.



Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale di Legge.

M. A. L. S. V. P.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

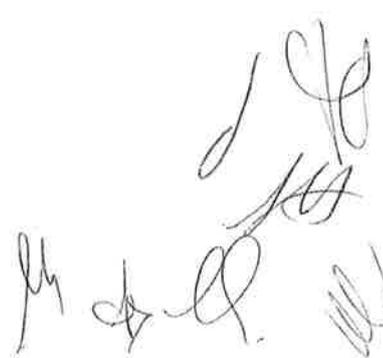
CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____



2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

CP
MA
M A L. W

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

RP
AA
M. de L. V.

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello _____ di _____ inquadramento

Anni di esperienza _____

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

4. Contenuti formativi
Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

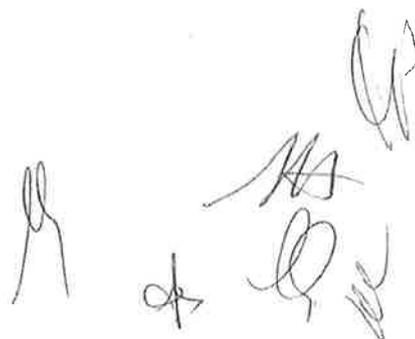
- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo



Testimonianze
Action learning
Visite aziendali
(.....altro)

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'R' or 'B' on the left, and a cluster of more complex initials or signatures on the right, possibly including 'M', 'P', and 'W'.