

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

IPOSTESI DI PIATTAFORMA SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

per il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti delle per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa

Premessa

Il settore editoriale, stampa di giornali quotidiani e agenzie di stampa, sta attraversando da molti anni una fase di cambiamento strutturale.

L'evoluzione digitale, l'intelligenza artificiale e l'innovazione tecnologica nel suo complesso sono tra i fattori principali che hanno generato il cambiamento nel sistema e nel mercato, anche con significativi cambiamenti nel sistema della raccolta pubblicitaria.

Il cambio di abitudini nei fruitori di informazione, ha visto un drastico calo della carta stampata e un aumento della fruizione dell'informazione digitale, che non ha colmato la perdita dei fatturati, in un mercato altamente competitivo che soffre inoltre di una scarsa regolamentazione nel confronto con i cosiddetti Over the Top che hanno visto una notevole espansione nell'editoria digitale.

Gli accordi sottoscritti da quasi tutti i paesi aderenti al G20, dallo scorso anno prevedono una tassazione minima delle imprese multinazionali e dei colossi digitali (OTT), ma ciò non sana l'enorme divario competitivo; pur segnando un passo in avanti in materia di tutela del diritto di autore e di responsabilità editoriale sulle pubblicazioni web, quanto fatto sinora risulta ancora insufficiente.

Il settore sta dunque vivendo una profonda crisi strutturale, che ha fortemente impattato anche sui perimetri occupazionali, in particolar modo nei centri stampa, criticità gestite con il ricorso, laddove possibile, agli strumenti previsti dalla Legge 416/1981 e attraverso l'art. 1 del comma 500 della legge 160/2019.

Per quanto sopra espresso riteniamo che l'opportunità di definire un quadro contrattuale unico del sistema editoriale, attraverso l'integrazione e la collocazione del settore delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa all'interno del C.C.N.L. Grafico Editoriale debba essere oggetto di approfondito confronto, in un ragionamento di filiera che possa salvaguardare le peculiarità tipiche proprie del settore.

Alla luce dell'evoluzione del settore e delle scelte contrattuali che le parti compieranno sulla struttura contrattuale, con particolare riferimento al contratto di filiera e alla definizione della

materia relativa alla Previdenza Integrativa, le modifiche intervenute nel precedente rinnovo, necessitanti di un intervento coerente con tali scelte.

Vanno inoltre chiariti alcuni aspetti relativi allo schema di orari dei turnisti e all'applicazione delle maggiorazioni turno.

Il C.C.N.L. per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa, scaduto il 31.12.2022, deve essere oggetto di rinnovo, sia sotto il profilo normativo, con particolare riferimento al quadro degli orari di lavoro, sia sotto il profilo economico, con il recupero del potere d'acquisto dei salari.

Le parti sociali devono lavorare in sinergia per costruire uno strumento innovativo e coerente con l'attuale sistema dell'intero settore, capace di rispondere alle criticità e ad affrontare l'evoluzione del settore.

1. Decorrenza e durata

In relazione ai temi più specifici relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025) sia per la parte economica che per la parte normative.

2. Relazioni Industriali e diritto di informazione

Il sistema di relazioni industriali deve rispondere alla dinamicità del settore, il confronto tra le parti diviene sempre più strumento indispensabile e fondamentale per prevenire e gestire gli effetti dell'innovazione tecnologica – digitalizzazione, automazione, intelligenza artificiale – sulle strutture organizzative e sui perimetri occupazionali.

Diviene pertanto necessario dare nuovo impulso e continuità al dialogo e al confronto anche attraverso lo strumento dell'osservatorio di settore e nelle singole Aziende tra impresa ed R.S.U..

3. Osservatorio di settore e gruppo di lavoro paritetico permanente

L'osservatorio di settore ha prodotto costantemente in questi anni analisi degli andamenti economici e occupazionali del comparto.

Sulla base dell'esperienza positiva sinora sviluppata, riteniamo maturi i tempi per dare evoluzione a tale strumento assegnando allo stesso l'analisi e il monitoraggio dell'evoluzione tecnologia, finalizzata all'elaborazione di proposte e aggiornamenti contrattuali sui temi relativi:

- Inquadramento professionale
- Formazione
- Salute e sicurezza
- Modelli organizzativi

Si richiede pertanto la costituzione di un gruppo paritetico permanente di lavoro che possa monitorare costantemente, attraverso riunioni periodiche, l'evoluzione tecnologica dei settori rappresentati, con particolare riferimento alle aree digitali, che dia strumenti alle parti per il governo in tempo reale dei cambiamenti organizzativi, dell'evoluzione dei processi e delle professionalità dei lavoratori e al contempo preservi da ricadute negative l'occupazione, che nei prossimi anni avrà criticità nuove derivanti dall'introduzione dell'intelligenza artificiale nei cicli produttivi.

4. Classificazione

La classificazione del personale necessita di una revisione strutturale complessiva, che preveda l'aggiornamento delle figure professionali e l'introduzione delle specifiche figure professionali legate alle nuove tecnologie digitali, alla sfera digitale e all'intelligenza artificiale generativa, di fatto già presente ma in continua evoluzione. Inoltre, è urgente intervenire su tutte le figure professionali ad oggi non più operanti nel settore.

5. Formazione

La formazione continua è elemento centrale per l'aggiornamento e la gestione dei processi evolutivi del settore, sia in ambito organizzativo, sia in ambito professionale. L'evoluzione tecnologica digitale necessita di un'attività di aggiornamento continua, riconversione e riqualificazione delle figure professionali presenti nel settore.

La formazione finanziata attraverso Fondi Interprofessionali deve essere sempre più oggetto di confronto tra aziende ed RSU con particolare riferimento al fabbisogno formativo e alla definizione dei piani di formazione.

6. Rapporto di lavoro

Smart Working: va definito un accordo quadro che comprenda le linee guida che siano strumento per lo sviluppo di assetti organizzativi nuovi che integrino il lavoro agile in modo strutturale nell'organizzazione del lavoro, sperimentando, dove possibile, sistemi non così vincolati agli attuali schemi di orario di lavoro.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: L'esperienza positiva dei Protocolli in materia di salute e sicurezza, attuati durante la fase pandemica, va consolidata e sviluppata anche attraverso il monitoraggio e l'implementazione della formazione specifica degli RLS.

Tutela della genitorialità: si propone di aprire un confronto sulle modalità applicative delle nuove norme che disciplinano la tutela della genitorialità, anche attraverso strumenti di conciliazione vita-lavoro, quali ad esempio il part time e il lavoro agile.

Politiche di genere: è necessario incentivare tutte le azioni dirette a contrastare discriminazione e violenza di genere, favorendo anche corsi di formazione sull'educazione di genere.

Welfare: si richiede la definizione di Byblos quale Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore, a seguito della liquidazione del Fondo Casella e il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa.

7. Secondo livello di contrattazione

La contrattazione di II livello va rafforzata ed estesa, consolidando i suoi effetti sotto il profilo normativo, che in questi anni è intervenuta anche per dare risposta alle esigenze organizzative delle imprese, e sotto il profilo economico, verificando e valutando i parametri relativi ai Premi di Produttività, fermo restando quanto definito in materia di mensilità supplementari.

8. Aumenti retributivi

La salvaguardia del potere di acquisto salariale è elemento fondamentale e imprescindibile, tenuto conto dell'aumento del costo della vita, anche in conseguenza dell'aumento dei costi dell'energia, fenomeno che ha avuto forti ricadute su famiglie e imprese.

Si richiede pertanto un aumento salariale, che tenuto conto dell'oscillazione dei dati inflattivi e dell'andamento del settore, possa salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni sulla base degli indici IPCA 2023, 2024 e 2025.

Quanto sopra in coerenza con quanto previsto dall'accordo interconfederale in materia economica (T.E.M e T.E.C.)

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL