SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 26 ottobre 2026

PIATTAFORMA UNITARIA
PER IL RINNOVO DEL CCNL GRAFICI, EDITORIALI E MULTIMEDIALI TRIENNIO 2027-2029

PREMESSA

La presente piattaforma recepirà integralmente tutte le innovazioni pattizie e gli assetti contrattuali derivanti dai prossimi accordi interconfederali stipulati tra le organizzazioni sindacali nazionali e le associazioni datoriali di riferimento.

Il percorso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche, editoriali e multimediali si apre in una fase di profonda trasformazione dell'intera filiera della comunicazione.

L'evoluzione tecnologica, la digitalizzazione dei processi produttivi, la convergenza tra attività editoriali, grafiche e multimediali, la crescente diffusione dell'intelligenza artificiale e il ruolo sempre più rilevante delle piattaforme digitali stanno modificando profondamente modelli di business, organizzazione del lavoro e competenze professionali.

Contestualmente, la progressiva concentrazione di valore economico nelle grandi piattaforme globali della comunicazione e dell'informazione ha determinato rilevanti asimmetrie competitive che incidono sulla sostenibilità economica delle imprese europee del settore e, conseguentemente, sui livelli occupazionali, sugli investimenti e sulla qualità del lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario promuovere, anche in sede europea, una revisione delle regole che governano il mercato digitale, attraverso strumenti capaci di garantire condizioni di concorrenza più equilibrate, una più equa tassazione degli Over The Top e delle Big Tech, ed una redistribuzione del valore generato lungo l'intera filiera della comunicazione.

Allo stesso tempo, l'intelligenza artificiale rappresenta una delle principali sfide che il settore sarà chiamato ad affrontare nel prossimo futuro. Le innovazioni tecnologiche devono essere governate attraverso il confronto tra le Parti Sociali, investimenti nella formazione continua e nella riqualificazione professionale e strumenti adeguati di tutela occupazionale e professionale.

In tale contesto appare necessario sviluppare una riflessione complessiva sul sistema degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro, affinché possano accompagnare efficacemente i processi di trasformazione e riconversione che interesseranno il settore nei prossimi anni.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono inoltre non più rinviabile un aggiornamento del quadro normativo di riferimento del comparto, a partire dalla Legge 416/1981 e successive modificazioni, affinché gli strumenti di politica industriale e di sostegno al settore siano coerenti con l'attuale configurazione dell'industria editoriale, grafica e multimediale.

Le Segreterie Nazionali ritengono opportuno in questa negoziazione puntualizzare la necessità sempre più evidente di costruire un percorso che porti l'ingresso del CCNL dei Poligrafici in quello dei Grafici

SLC CGIL
Produzione Culturale
P.zza Sallustio, 24 00187 Roma
Tel 06 42048201

FISTEL CISL
Federazione Informazione Spettacolo
e Telecomunicazioni
Via Salaria, 83 00198 Roma
Tel 06 87979200 – Fax 06 87979296

UILFPC UIL
Federazione Poste e Comunicazioni
L.go A. Ponchielli, 4 00198 Roma
Tel 06 45686880 – Fax 06 85353322

mantenendone aspetti caratterizzanti e peculiarità. Inoltre occorrerà completare definitivamente l'ingresso della sezione del CCNL Videofonografici, così come convenuto con le Associazioni Datoriali, all'interno del CCNL Grafici Editoriali.

1. DECORRENZA E DURATA

Il CCNL avrà durata triennale dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2029 per la parte normativa ed economica.

2. SFERA DI APPLICAZIONE

L'evoluzione della filiera della comunicazione richiede un aggiornamento della sfera di applicazione contrattuale capace di ricomprendere le attività digitali, multimediali e le nuove professionalità del settore.

Occorre valorizzare l'integrazione tra attività editoriali, grafiche e digitali, contrastare fenomeni di dumping contrattuale e promuovere percorsi di armonizzazione tra comparti affini.

3. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le trasformazioni in atto richiedono un rafforzamento del sistema di relazioni industriali quale leva fondamentale per il governo del settore.

Le Parti dovranno sviluppare strumenti di informazione, confronto e consultazione preventiva su investimenti, innovazione tecnologica, intelligenza artificiale, organizzazione del lavoro, operazioni societarie, appalti e impatti occupazionali.

Inserire principio per cui utilizzo dell'IA non può sostituire i lavoratori o essere causa di licenziamenti e riduzioni del personale.

In linea con il nuovo Regolamento UE sull'IA (AI Act), si fa obbligo di:

• Trasparenza: obbligo per l'azienda di informare e contrattare con i rappresentanti sindacali sull'uso di algoritmi o sistemi di IA che influenzano l'organizzazione del lavoro o la valutazione delle prestazioni;

• Umano al comando: nessuna decisione rilevante (ad esempio licenziamento, sanzione o cambio mansione) può essere presa esclusivamente da un sistema automatizzato.

Anche nell'ambito delle politiche di genere, ai fini del rispetto della normativa europea in materia di trasparenza e parità salariale, le Parti stabiliranno momenti di verifica annuale per monitorare l'effettivo rispetto della legge in materia.

4. OSSERVATORIO DI SETTORE E OSSERVATORIO BILATERALE PERMANENTE

L'Osservatorio Nazionale dovrà essere rafforzato quale sede permanente di monitoraggio dell'andamento economico, occupazionale e professionale del comparto.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata all'evoluzione delle competenze, ai fabbisogni formativi, all'impatto dell'intelligenza artificiale, alle trasformazioni organizzative e alla sostenibilità del settore.

Le Parti ritengono inoltre necessario rafforzare ed implementare il ruolo dell'Osservatorio Bilaterale Permanente (OBP), valorizzandolo quale sede stabile di ricerca, approfondimento e proposta.

L'OBP dovrà promuovere studi e analisi sulle politiche industriali, sull'occupazione, sulle nuove professionalità, sulla formazione, sull'innovazione tecnologica e sull'organizzazione del lavoro.

L'Osservatorio e l'OBP dovranno inoltre monitorare gli effetti derivanti dall'introduzione dell'intelligenza artificiale sui processi produttivi, sull'organizzazione del lavoro, sull'evoluzione delle professionalità e sui livelli occupazionali.

Per poterne governare i processi e gli effetti, le Parti dovranno essere convocate in maniera preventiva al fine di valutare, con le tempistiche dovute e rispetto agli effetti anche occupazionali, tutte le scelte organizzative aventi possibili impatti sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Al fine di garantirne continuità ed efficacia operativa, le Parti individuano la necessità di definire possibili forme strutturali di finanziamento dello strumento, analogamente a quanto previsto in altri comparti della comunicazione (vedi ad esempio il CCNL Poligrafici).

5. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le innovazioni tecnologiche e organizzative rendono necessaria una revisione complessiva del sistema classificatorio.

Occorre aggiornare le declaratorie professionali, riconoscere le nuove figure emergenti (come per i traduttori editoriali, a titolo esemplificativo e non esaustivo) e valorizzare le posizioni e competenze acquisite (come per i social media manager, a titolo esemplificativo e non esaustivo).

L'OBP costituirà uno strumento permanente di monitoraggio dell'evoluzione delle professionalità e di supporto alle Parti nell'aggiornamento del sistema classificatorio.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata all'individuazione e al riconoscimento delle nuove professionalità emergenti nella filiera della comunicazione, della produzione multimediale e dei servizi digitali.

L'evoluzione dei modelli produttivi, la crescente integrazione tra attività editoriali, grafiche e digitali e la diffusione delle tecnologie basate sull'intelligenza artificiale stanno determinando la nascita di nuove competenze e nuovi ruoli professionali che necessitano di adeguata collocazione all'interno del sistema classificatorio.

A tal fine le Parti individuano nell'Osservatorio Bilaterale Permanente uno strumento di supporto per il monitoraggio dell'evoluzione delle professionalità e per l'elaborazione di proposte finalizzate all'aggiornamento periodico delle declaratorie e dei profili professionali previsti dal contratto.

6. BILATERALITÀ

La bilateralità rappresenta uno strumento fondamentale per accompagnare le trasformazioni del settore.

Le Parti dovranno rafforzarne il ruolo in materia di formazione, salute e sicurezza, sostegno al reddito, politiche attive del lavoro e accompagnamento alle transizioni professionali.

7. FORMAZIONE

La formazione continua costituisce un elemento essenziale per garantire occupabilità, crescita professionale e competitività delle imprese.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alle competenze digitali, all'intelligenza artificiale e alle nuove professionalità della comunicazione.

Le Parti ritengono inoltre necessario ampliare il ruolo dell'ENIPG quale soggetto promotore delle competenze digitali, favorendo la stipula di accordi e protocolli di collaborazione con istituti scolastici, ITS Academy, università, enti di formazione e centri di ricerca.

Tali accordi dovranno essere finalizzati alla progettazione e realizzazione di percorsi formativi specialistici dedicati all'intelligenza artificiale, alle competenze digitali, alla gestione dei dati, alla comunicazione multimediale e alle nuove professionalità emergenti della filiera grafica, editoriale e della comunicazione. L'obiettivo è rafforzare il collegamento tra sistema formativo e mondo del lavoro, favorire l'ingresso delle

nuove generazioni nel settore, supportare l'aggiornamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e accompagnare le trasformazioni tecnologiche e organizzative che interessano il comparto.

8. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Si richiede l'adeguamento dell'Elemento di Garanzia Retributiva e il rafforzamento della procedura per il riconoscimento della contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale.

Le Parti promuoveranno la diffusione del welfare aziendale e di strumenti collegati a produttività, qualità, innovazione e sostenibilità.

9. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le trasformazioni organizzative richiedono modelli capaci di coniugare efficienza produttiva, qualità del lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tale contesto dovranno essere valorizzati il lavoro agile, il diritto alla disconnessione, gli strumenti di sostegno alla genitorialità e ai caregiver e le misure di tutela delle situazioni di fragilità.

Le Parti riconoscono altresì la necessità di promuovere, laddove l'organizzazione del lavoro, le condizioni produttive e la sostenibilità aziendale lo consentano, interventi di riduzione dell'orario di lavoro finalizzati a migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori e a contribuire alla tutela dei perimetri occupazionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si pongono le seguenti questioni:

• Orario di lavoro: si propone di rimodulare gli orari di lavoro, anche attraverso la definizione di nuovi modelli organizzativi che possano sperimentare e attuare modelli di orari settimanali medi ridotti.

• Smart Working: vanno definite le linee guida quale 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 (inserendo anche le criticità legate ai grandi cambiamenti climatici e digitali che stiamo attraversando).

• 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.

• Tutela della maternità: integrazione al 100% della maternità anche nei casi previsti dall'art. 17 del D.Lgs. 151/2001.

• Congedi parentali: allinearsi alle circolari INPS in termini di preavviso alle aziende per usufruire dei congedi.

• Permessi: si richiedono ulteriori giorni di permesso annui fruibili per visite mediche o studio/formazione professionale.

• Cambiturno: nell'ambito della programmazione dei turni, prevedere la possibilità di esame congiunto con le RSU/RSA o strutture territoriali per rendere più aderente l'organizzazione dei turni al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro.

• Flessibilità: renderla più onerosa ed introdurre delle penalità.

• Maggiorazione turni: aumentare dal 6 all'8% le maggiorazioni per turni 1 e 2.

10. APPALTI

La crescente diffusione degli appalti e dei subappalti richiede un rafforzamento delle tutele occupazionali e contrattuali, attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e garantendo alle stesse strumenti di informazione e monitoraggio dell'intera filiera produttiva.

Occorre garantire maggiore trasparenza lungo la filiera, contrastare fenomeni di dumping contrattuale e individuare strumenti che assicurino la continuità occupazionale nei cambi di appalto.

11. WELFARE CONTRATTUALE

Fondo Byblos: si richiede di aumentare il contributo a carico dell'azienda dello 0,3%. Si richiede inoltre di implementare il monte ore di permessi per le RSU finalizzato alla promozione del Fondo.

Salute Sempre: va aggiunta la stabilizzazione del contributo aziendale e l'estensione della copertura per i contratti a termine.

12. TRATTAMENTO ECONOMICO

La tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni costituisce una priorità del presente rinnovo contrattuale.

L'incremento salariale dovrà garantire la salvaguardia del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto dell'andamento inflattivo, dello scostamento registrato in questi anni, dell'evoluzione del settore e del contributo fornito ai processi di innovazione delle imprese e dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre la presente piattaforma, recepirà tutti gli elementi che saranno indicati nella parte economica del prossimo accordo interconfederale e che sarà sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e le Confederazioni Cgil, Cisl e Uil.

Le Segreterie Nazionali

SLC FISTEL UILFPC

SLC CGIL
Produzione Culturale
P.zza Sallustio, 24 00187 Roma
Tel 06 42048201

FISTEL CISL
Federazione Informazione Spettacolo
e Telecomunicazioni
Via Salaria, 83 00198 Roma
Tel 06 87979200 – Fax 06 87979296

UILFPC UIL
Federazione Poste e Comunicazioni
L.go A. Ponchielli, 4 00198 Roma
Tel 06 45686880 – Fax 06 85353322