

Cartai (Industria) – CNEL G022

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici; Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste per carta, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Carta e Stampa	28.7.2021	1.1.2022	31.12.2024	31.12.2024	-

Settore Grafici							
Liv.	Qualifiche	Minimi ²					Contingenza ¹
		1.1.2019	1.1.2022	1.1.2023	1.1.2024	1.7.2024	
Q	Quadri	2.547,94	2.596,96	2.645,98	2.678,66	2.711,34	
AS	Impiegati direttivi	2.539,92	2.588,74	2.637,56	2.670,11	2.702,66	
A	Impiegati direttivi	2.237,74	2.279,31	2.320,88	2.348,59	2.376,30	
B1	Impiegati di concetto	2.040,60	2.077,46	2.114,32	2.138,90	2.163,48	
B2S	Operatore di cartiera, capo macchina	1.990,78	2.026,47	2.062,16	2.085,95	2.109,74	
B2	Impiegati di concetto, viaggiatori e piazzisti 1 ^a cat., operai specializzati	1.926,73	1.960,85	1.994,97	2.017,72	2.040,47	
C1S	Addetto alla taglierina elettronica, operatore cartotecnico	1.819,13	1.850,70	1.882,27	1.903,32	1.924,37	
C1	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.755,11	1.785,11	1.815,11	1.835,11	1.855,11	
C2	Impiegati d'ordine, viaggiatori e piazzisti 2 ^a cat., operai specializzati	1.640,70	1.667,95	1.695,20	1.713,37	1.731,54	
C3	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.559,28	1.584,57	1.609,86	1.626,72	1.643,58	
D1	Operai qualificati	1.494,11	1.517,84	1.541,57	1.557,39	1.573,21	
D2	Operai qualificati	1.412,35	1.434,11	1.455,87	1.470,38	1.484,89	
E	Operai comuni	1.322,61	1.342,22	1.361,83	1.374,90	1.387,97	

¹Dall'1.1.2013 conglobata nel minimo.

²A decorrere dall'1.1.2022 comprensivi dell'Elemento di Modernizzazione contrattuale dell'importo a regime di € 20,00 sul livello C1, parametrato per gli altri livelli, con i seguenti importi e decorrenze: € 6,00 dall'1.1.2022; € 6,00 dall'1.1.2023; € 4,00 dall'1.1.2024; € 4,00 dall'1.7.2024.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	Non prevista			5% dello stipendio contrattuale
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
13	26	173	Giornalieri, due turni e turnisti non a ciclo continuo: 40 ore distribuite su 5 giorni; Turno unico e orario a due turni (7 giorni su 7), turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7): 37 ore e 20 minuti (retribuite 40 ore)	

¹Ai sensi dell'art. 4, c. 4, del D.Lgs. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi (le OO.SS. Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi).

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	nel mese di ottobre 2021, a tutti i lavoratori in forza e con anzianità aziendale di almeno 3 mesi al momento dell'erogazione, sarà riconosciuto un importo una tantum di € 150,00 lorde non riparametrabili, onnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale. Tale importo non concorre inoltre alla base di calcolo del T.F.R.
	Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia	l'istituzione dei premi di risultato viene demandata alla contrattazione aziendale. Tali premi dovranno avere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. L'accordo del premio avrà durata triennale e la contrattazione si svolgerà secondo il principio delle non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali. I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione <i>Elemento di garanzia retributiva</i> – a decorrere dal 2017, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello negli ultimi 3 anni e che non abbiano ricevuto nello stesso periodo, nessun altro trattamento economico collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl, è riconosciuto, con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo, un importo annuo di 250,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL. L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR
	Indennità trasferta	rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto, rimborso delle spese di vitto e alloggio qualora la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della missione
	Gratifica natalizia	<i>Operai</i> : pari a 200 ore, da erogarsi normalmente alla vigilia di Natale e comunque non oltre il 31.1 dell'anno successivo
	Tredicesima	<i>Impiegati</i> : pari a 30/26, da corrispondersi alla vigilia di Natale
	Quattordicesima	non prevista
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	5 biennali: € 15,49, liv. Q, AS e A; € 13,94, liv. B1; € 13,69, liv. B2 e B2S; € 13,43, liv. C1 e C1S; € 13,17, liv. C2; € 12,91, liv. C3; € 12,39, liv. D1; € 11,88, liv. D2; € 11,62, liv. E. Gli impiegati in servizio al 21.7.1979 mantengono il diritto alla maturazione di 14 scatti biennali per il settore cartografico e 12 per il settore cartotecnico. Nei casi di passaggio di livello compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea tale clausola non trova applicazione. Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea: a. Motivi produttivi e/o organizzativi non strutturali; b. La salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale; c. L'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative. Le prestazioni straordinarie, per le casuali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 70 ore annue pro capite. Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative entro il limite di 48 ore annue e 24 ore trimestrali

	<p><i>Maggiorazioni: a. 30%, lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale; b. 30%, straordinario diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione, non collegato con l'orario normale; c. 55%, straordinario notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione, non collegato con l'orario normale; d. 55%, lavoro festivo; e. 55%, lavoro notturno per i lavoratori non turnisti; f. 55%, lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti; g. 80%, lavoro domenicale con riposo compensativo, sia per le ore normali che per quelle straordinarie. I lavoratori possono chiedere di destinare a riposi compensativi retribuiti da fruire individualmente le ore di lavoro straordinario prestate per esigenze indifferibili di durata temporanea entro un limite annuo del 30% delle stesse</i></p>																																																																																																																						
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal CCNL o dalla legge. Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio (vedi premi aziendali e di risultato). L'accordo del premio ha durata triennale																																																																																																																						
Indennità	<p>a. per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che sono inseriti nei 3 turni avvicendati, viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti pari a € 18,51). Per gli stessi lavoratori che non siano inseriti nei 3 turni avvicendati, la maggiorazione è pari al 6%. Quest'ultima maggiorazione viene corrisposta anche nelle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 nonché nei reparti cartotecnici delle cartiere che lavorano a ciclo continuo (7/7). b. € 9,30 lorde mensili ai lavoratori del settore cartario, che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che sono inseriti nei tre turni avvicendati. A decorrere dall'1.7.2002 tale indennità viene elevata a € 15,49. Per gli stessi lavoratori che non siano inseriti nei tre turni avvicendati nonché ai lavoratori turnisti non a ciclo continuo, l'indennità di cui sopra è pari a € 6,20. c. A decorrere dall'1.1.2013, le maggiorazioni e le indennità dei precedenti punti a. e b., spettanti alle categorie di lavoratori indicati, sono assorbite nelle due seguenti tabelle integrative dei minimi retributivi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Livelli</th> <th colspan="2">Aziende Cartiere</th> <th>Aziende Cartotecniche</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Tabella A:</th> <th>Tabella C:</th> </tr> <tr> <th>Lavoratori inseriti nei 3 turni avvicendati</th> <th>lavoratori non inseriti nei 3 turni avvicendati</th> <th>lavoratori a ciclo continuo di 7 giorni su 7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>152,75</td><td>126,09</td><td>111,86</td></tr> <tr><td>AS</td><td>152,22</td><td>125,61</td><td>111,42</td></tr> <tr><td>A</td><td>132,10</td><td>108,03</td><td>95,03</td></tr> <tr><td>B1</td><td>119,04</td><td>96,63</td><td>84,40</td></tr> <tr><td>B2S</td><td>115,77</td><td>93,78</td><td>81,74</td></tr> <tr><td>B2</td><td>111,43</td><td>89,98</td><td>78,20</td></tr> <tr><td>C1S</td><td>104,35</td><td>83,80</td><td>72,44</td></tr> <tr><td>C1</td><td>100,00</td><td>80,00</td><td>68,89</td></tr> <tr><td>C2</td><td>92,39</td><td>73,35</td><td>62,69</td></tr> <tr><td>C3</td><td>86,95</td><td>68,59</td><td>58,25</td></tr> <tr><td>D1</td><td>82,59</td><td>64,79</td><td>54,71</td></tr> <tr><td>D2</td><td>77,16</td><td>60,05</td><td>50,29</td></tr> <tr><td>E</td><td>71,18</td><td>54,82</td><td>45,41</td></tr> </tbody> </table> <p>d. Ai lavoratori del settore cartotecnico che lavorano su tre turni avvicendati verrà corrisposto dall'1.7.2002, un importo fisso onnicomprensivo di € 5,16 (€ 9,00 dall'1.1.2013) lorde mensili. Operai: turni avvicendati di 8 ore consecutive e prestazioni non avvicendate: maggiorazione 8% per il 1° e 2° turno (diurno); maggiorazione 26% per il 3° turno (notturno); e. Di zona malarica: le associazioni territoriali locali potranno stabilire un'indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica; f. All'operaio addetto a turni avvicendati o a addetto al collegamento indispensabile con l'attività delle macchine continua, che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta, per le ore di prolungamento, la maggiorazione del 30% per il 1° e 2° turno e del 55% per il 3° turno; g. Di trasferimento: A) <i>Operaio</i>: rimborso delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari. L'operaio se celibe ha diritto ad un'indennità speciale di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata di 10 giorni; se coniugato sarà invece corrisposta un'indennità una tantum nella misura di 15 giornate più due giornate per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisca; B) <i>Impiegati</i>: rimborso delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari. E' dovuta inoltre una diaria una tantum nella misura di un terzo della normale retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della normale retribuzione mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia. h. Indennità di ottimizzazione organizzativa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Dall'1.1.2010</th> <th>Dall'1.1.2011</th> <th>Dall'1.1.2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>16,34</td><td>8,17</td><td>16,34</td></tr> <tr><td>As</td><td>16,27</td><td>8,14</td><td>16,27</td></tr> <tr><td>A</td><td>13,86</td><td>6,93</td><td>13,86</td></tr> <tr><td>B1</td><td>12,29</td><td>6,14</td><td>12,29</td></tr> <tr><td>B2s</td><td>11,90</td><td>5,95</td><td>11,90</td></tr> <tr><td>B2</td><td>11,37</td><td>5,69</td><td>11,37</td></tr> <tr><td>C1s</td><td>10,52</td><td>5,26</td><td>10,52</td></tr> <tr><td>C1</td><td>10,00</td><td>5,00</td><td>10,00</td></tr> <tr><td>C2</td><td>9,08</td><td>4,54</td><td>9,08</td></tr> <tr><td>C3</td><td>8,43</td><td>4,22</td><td>8,43</td></tr> <tr><td>D1</td><td>7,91</td><td>3,95</td><td>7,91</td></tr> <tr><td>D2</td><td>7,25</td><td>3,63</td><td>7,25</td></tr> <tr><td>E</td><td>6,54</td><td>3,27</td><td>6,54</td></tr> </tbody> </table> <p>l'indennità corrisposta per 13 mensilità costituisce base di calcolo per le maggiorazioni per turni, mentre è comprensiva dei riflessi sui rimanenti istituti contrattuali e sugli istituti di legge. A decorrere dall'1.1.2013 tale indennità sarà conglobata nel minimo</p>	Livelli	Aziende Cartiere		Aziende Cartotecniche	Tabella A:		Tabella C:	Lavoratori inseriti nei 3 turni avvicendati	lavoratori non inseriti nei 3 turni avvicendati	lavoratori a ciclo continuo di 7 giorni su 7	Q	152,75	126,09	111,86	AS	152,22	125,61	111,42	A	132,10	108,03	95,03	B1	119,04	96,63	84,40	B2S	115,77	93,78	81,74	B2	111,43	89,98	78,20	C1S	104,35	83,80	72,44	C1	100,00	80,00	68,89	C2	92,39	73,35	62,69	C3	86,95	68,59	58,25	D1	82,59	64,79	54,71	D2	77,16	60,05	50,29	E	71,18	54,82	45,41	Liv.	Dall'1.1.2010	Dall'1.1.2011	Dall'1.1.2012	Q	16,34	8,17	16,34	As	16,27	8,14	16,27	A	13,86	6,93	13,86	B1	12,29	6,14	12,29	B2s	11,90	5,95	11,90	B2	11,37	5,69	11,37	C1s	10,52	5,26	10,52	C1	10,00	5,00	10,00	C2	9,08	4,54	9,08	C3	8,43	4,22	8,43	D1	7,91	3,95	7,91	D2	7,25	3,63	7,25	E	6,54	3,27	6,54
Livelli	Aziende Cartiere		Aziende Cartotecniche																																																																																																																				
	Tabella A:		Tabella C:																																																																																																																				
	Lavoratori inseriti nei 3 turni avvicendati	lavoratori non inseriti nei 3 turni avvicendati	lavoratori a ciclo continuo di 7 giorni su 7																																																																																																																				
Q	152,75	126,09	111,86																																																																																																																				
AS	152,22	125,61	111,42																																																																																																																				
A	132,10	108,03	95,03																																																																																																																				
B1	119,04	96,63	84,40																																																																																																																				
B2S	115,77	93,78	81,74																																																																																																																				
B2	111,43	89,98	78,20																																																																																																																				
C1S	104,35	83,80	72,44																																																																																																																				
C1	100,00	80,00	68,89																																																																																																																				
C2	92,39	73,35	62,69																																																																																																																				
C3	86,95	68,59	58,25																																																																																																																				
D1	82,59	64,79	54,71																																																																																																																				
D2	77,16	60,05	50,29																																																																																																																				
E	71,18	54,82	45,41																																																																																																																				
Liv.	Dall'1.1.2010	Dall'1.1.2011	Dall'1.1.2012																																																																																																																				
Q	16,34	8,17	16,34																																																																																																																				
As	16,27	8,14	16,27																																																																																																																				
A	13,86	6,93	13,86																																																																																																																				
B1	12,29	6,14	12,29																																																																																																																				
B2s	11,90	5,95	11,90																																																																																																																				
B2	11,37	5,69	11,37																																																																																																																				
C1s	10,52	5,26	10,52																																																																																																																				
C1	10,00	5,00	10,00																																																																																																																				
C2	9,08	4,54	9,08																																																																																																																				
C3	8,43	4,22	8,43																																																																																																																				
D1	7,91	3,95	7,91																																																																																																																				
D2	7,25	3,63	7,25																																																																																																																				
E	6,54	3,27	6,54																																																																																																																				
Mansioni discontinue	maggiorazione del 15% calcolata sul salario del primo livello del gruppo D per i guardiani, custodi e portieri che prestano normalmente servizio notturno; gli operai discontinui che effettuano prestazione in turni avvicendati, hanno diritto alle maggiorazioni prevista per i turnisti																																																																																																																						
Cottimo, magg. garantita	abrogato con l'ipotesi di accordo 28 luglio 2021																																																																																																																						
Erogazione TFR	nessuna particolarità																																																																																																																						
Vitto e alloggio	abrogato con l'ipotesi di accordo 28 luglio 2021																																																																																																																						

ORARIO	Ferie	4 settimane e 2 giorni (176 ore). Gli impiegati e i quadri con oltre 10 anni di anzianità di servizio hanno diritto ad un ulteriore giorno di ferie (8 ore). In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno. Tabella riepilogativa ferie:																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia orario lavoro</th> <th>Orario settimanale</th> <th>Ore annue di ferie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Giornalieri e 2 turni (no c.c.)</td> <td>40 ore</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>3 Turni (no c.c.)</td> <td>40 ore</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>1 – 2 turni (7 giorni su 7)</td> <td>40 ore</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>3 turni (7 giorni su 7)</td> <td>37,20 ore</td> <td>176</td> </tr> <tr> <td>Impiegati con anzianità > 10 anni</td> <td></td> <td>+ 8 ore (tot. 184 ore)</td> </tr> <tr> <td>Solo per impiegati con anzianità al 1.1.2017 > di 15 anni</td> <td></td> <td>+ 24 ore (tot. 200 ore)</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia orario lavoro	Orario settimanale	Ore annue di ferie	Giornalieri e 2 turni (no c.c.)	40 ore	176	3 Turni (no c.c.)	40 ore	176	1 – 2 turni (7 giorni su 7)	40 ore	176	3 turni (7 giorni su 7)	37,20 ore	176	Impiegati con anzianità > 10 anni		+ 8 ore (tot. 184 ore)	Solo per impiegati con anzianità al 1.1.2017 > di 15 anni		+ 24 ore (tot. 200 ore)
	Tipologia orario lavoro	Orario settimanale	Ore annue di ferie																				
	Giornalieri e 2 turni (no c.c.)	40 ore	176																				
	3 Turni (no c.c.)	40 ore	176																				
	1 – 2 turni (7 giorni su 7)	40 ore	176																				
	3 turni (7 giorni su 7)	37,20 ore	176																				
Impiegati con anzianità > 10 anni		+ 8 ore (tot. 184 ore)																					
Solo per impiegati con anzianità al 1.1.2017 > di 15 anni		+ 24 ore (tot. 200 ore)																					
Permessi retribuiti	a. nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee; b. 10 ore mensili (120 ore annue), ai lavoratori che siano eletti membri dei Comitati direttivi delle associazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto e delle sezioni regionali e comprensoriali delle medesime; c. Studenti: una settimana di calendario all'anno retribuita (pari a 40 ore). Diritto allo studio pari a 150 ore per triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per tale diritto non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata																						
Riduzione orario	a. giornalieri e due turni: 64 ore su base annua. La suddetta riduzione viene assorbita, fino a concorrenza, dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale; b. turnisti non a ciclo continuo: i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiscono di riposi retribuiti nella misura di 9 giorni nel corso dell'anno a tutto il 31.12.1984; 11 giorni nel corso dell'anno dall'1.1.1985; 12 giorni nel corso dell'anno dall'1.1.1991. Le ulteriori giornate di riposo decorrenti dall'1.1.1995 e dell'1.1.1991 vengono assorbite sino a concorrenza dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale; c. Turno unico e orario a due turni (7 giorni su 7): per poter allineare dal punto di vista retributivo il minor orario medio settimanale alle 40 ore settimanali, vengono mensilmente assorbite le 96 ore di riduzione orario annua ed ex festività. Nonostante tale assorbimento, l'orario medio settimanale non riesce a raggiungere la soglia delle 40 ore. Conseguentemente si rende necessario aggiungere almeno 5 giorni di prestazione lavorativa annua al fine di riportare l'orario medio settimanale di lavoro alla soglia contrattuale di 40 ore; d. Turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7): nella riduzione d'orario restano assorbiti i 16 giorni di riposo retribuito (comprensivi di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite). Per una migliore calendarizzazione delle ferie individuali, potranno essere adottati diversi schemi organizzativi che realizzino l'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti su ciclo annuale. In relazione alla maggiore funzionalità conseguente a quanto sopra previsto, sono riconosciuti 2 giorni di riposo retribuito a godimento individuale su base annua. Inoltre, in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti, saranno riconosciuti 2 giorni retribuiti su base annua a godimento individuale																						
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento festività coincidenti con la domenica. Con circolare Assocarta n. 255/22 del 14.4.2022 viene stabilito quanto segue: per gli operai a ciclo continuo di 7 giorni su 7, con il passaggio alla mensilizzazione della retribuzione, qualora una delle festività sia coincidente con un giorno di riposo, è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26° della normale retribuzione mensile. A differenza di quanto avviene per gli impiegati, non è dovuto alcun compenso aggiuntivo per le festività cadenti di domenica e coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa. Tale correttivo si applica con il passaggio alla mensilizzazione (gennaio 2022) e pertanto comprende anche il pagamento delle festività del 1° e 6 gennaio 2022																						
Festività sopresse	4 giornate di permesso retribuito in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite (per casi specifici di turnazione si veda riduzione orario)																						
Flessibilità orario contrattuale	Banca Ore: per far fronte ad improvvise esigenze organizzative, ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e/o dei calendari annui di funzionamento degli impianti a ciclo continuo e/o per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, a livello di singola unità produttiva l'azienda può costituire una banca delle ore che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità lavorative, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale, che comunque dovrà essere rispettato come media, in un arco temporale di 12 mesi. Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori. I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, i regimi inferiori possono essere realizzati anche con giornate di riposo retribuito. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari a turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari a turni notturni. In caso di mancato recupero, le ore effettuate oltre l'orario contrattuale saranno retribuite con la maggiorazione di straordinario spettante incrementata del 5%. Per quanto riguarda il monte in banca ore connesso alle prestazioni lavorate nel mese di dicembre queste potranno essere fruite entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Nel periodo delle festività natalizie e l'8 dicembre le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro medio settimanale verranno considerate lavoro straordinario																						
Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio al livello superiore trascorso un periodo di 30 giorni per periodi continuativi ovvero 60 giorni per periodi non continuativi, nel disimpegno delle mansioni superiori, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. I periodi di formazione in affiancamento a dipendenti di categorie più elevate non costituiscono assegnazione a mansioni superiori																						
Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia. Per quanto concerne gli scatti di anzianità, questi vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi																						
ASSENZE	Malattia	a. <i>Operai:</i> A) Conservazione del posto fino ad un massimo di 12 mesi; B) Trattamento economico: 1. Integrazione, da parte dell'azienda, dal 1° al 180° giorno, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale) 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; 2. Oltre al trattamento di cui al punto 1, l'azienda corrisponderà per i successivi 6 mesi il 50% della normale retribuzione netta come sopra; In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e 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. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico non saranno conteggiate: A) Le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital; B) Le terapie salvavita; C) I periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni. I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di compenso e del trattamento economico. Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di compenso. A tal fine non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso in day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi, documentate malattie. Agli effetti del trattamento è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili all'operaio stesso. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze successive al 1.1.2011 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte. b. <i>Impiegati:</i> A) Conservazione del posto fino ad un massimo di 12 mesi; B) Trattamento economico: integrazione, da parte dell'azienda, dal 1° al 180° giorno, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale) 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; In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad																					

ASSENZE		un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico non saranno conteggiate: A) Le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital; B) Le terapie salvavita; C) I periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni. I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di compenso e del trattamento economico. Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di compenso. A tal fine non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso in day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi, documentate malattie. Qualora il superamento del periodo di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso grave e continuativo l'azienda, a fronte del protrarsi dello stesso, concederà al lavoratore che ne facesse richiesta entro i termini del periodo di compenso, un'aspettativa non retribuita per un ulteriore periodo massimo di 4 mesi. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze successive al 1.1.2011 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte															
	Infortunio	a. conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea; b. corresponsione da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di una 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 (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario). Per gli operai la retribuzione è 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															
	Maternità	durante il periodo di congedo per maternità le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'INPS															
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione															
	Permessi	a. per necessità familiari, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione; b. non retribuiti, ai lavoratori che siano eletti membri delle Commissioni esecutive delle strutture regionali e comprensoriali dei lavoratori e del Comitato direttivo delle sezioni territoriali delle federazioni di categoria dei lavoratori, per il disimpegno delle loro funzioni; c. al rappresentante per la sicurezza, per l'espletamento dei propri compiti; d. Studenti: permessi non retribuiti fino ad una settimana di calendario all'anno (40 ore)															
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	in caso di interruzioni temporanee di lavoro per causa di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, al lavoratore sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso. Nel caso che le interruzioni si verificino prima dell'inizio del lavoro, al lavoratore che si presentasse in fabbrica all'ora prestabilita in base all'orario di lavoro, perché non tempestivamente preavvisato dell'interruzione, sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso. Nei casi sopra indicati, ove esistenti, verrà comunque fatto primariamente ricorso all'utilizzo dei ROL/Ex festività. In tutti i casi restano fermi per l'Azienda sia il diritto di rimborso a termini di Legge nei riguardi della CIG e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante i periodi di interruzione. È in facoltà dell'Azienda far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore e le soste di lavoro concordate, corrispondendo al lavoratore la sola normale retribuzione. Per i turnisti il recupero potrà avvenire anche nei giorni festivi con il riconoscimento della relativa maggiorazione. I recuperi avverranno di norma entro i 45 giorni successivi dalla ripresa delle attività															
	Aspettative	a. ai sensi dell'art. 5, Legge 8/3/2000, n. 53, il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata al 31.12 dell'anno precedente. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 1 mese coincidente con il mese solare; b. Solo per gli operai: qualora il superamento del periodo di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso grave e continuativo l'azienda, a fronte del protrarsi della malattia, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta entro i termini del periodo di compenso, un'aspettativa per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi; c. Per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari; d. Per tossicodipendenze, in applicazione della legge 162/1990 e del DPR 309/1990															
GESTIONE	Prova	a. 1 mese di prestazione effettiva per il livello E; b. 3 mesi di prestazione effettiva per i livelli D e C; c. 4 mesi di prestazione effettiva per il livello B; d. 6 mesi di prestazione effettiva per i livelli A e Q. In casi di contratti a tempo determinato fino a 12 mesi, i termini della prova saranno non superiori ad 1/3 della durata del contratto stesso, con un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando per il livello E il periodo massimo di 1 mese															
	Preavviso	in caso di licenziamento o di dimissioni: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Gruppo A</th> <th>Gruppo B</th> <th>Gruppo C</th> <th>Gruppi D e E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> <td>2 settimane</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 anni</td> <td>3 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>2 settimane</td> </tr> </tbody> </table> I termini di disdetta decorrono dal giorno 1 o 15 di ciascun mese	Anzianità	Gruppo A	Gruppo B	Gruppo C	Gruppi D e E	Fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese	2 settimane	Oltre 5 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	2 settimane
	Anzianità	Gruppo A	Gruppo B	Gruppo C	Gruppi D e E												
	Fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese	2 settimane												
	Oltre 5 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	2 settimane												
Tirocinio	<i>Operai</i> : la durata è fissata in 1 anno e il salario è rapportato a quello del liv. E. Trascorso il termine del tirocinio il lavoratore verrà assegnato al livello retributivo corrispondente alle prestazioni lavorative svolte																
Apprendistato	Apprendistato Professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - Disciplina generale: a. Durata: minima 6 mesi e massima 36 mesi; b. Assunzione: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3; c. Percentuale di conferma: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa (tale norma non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti); d. Malattia: conservazione del posto per tutta la durata della malattia sino ad un massimo di 12 mesi. Per contratti di durata inferiore ai 36 mesi, il termine di conservazione del posto è pari ad 1/3 della durata del contratto; trattamento economico: 100% della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno, ragguagliata ad 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; e. Infortunio: conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea; trattamento economico: intera retribuzione per il giorno dell'infortunio e un'integrazione dell'indennità erogata dall'INAIL, al 100% della normale retribuzione giornaliera netta, ragguagliata ad 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 <i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</i> – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; b. Durata: determinata in funzione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 4 anni. Tali contratti di durata non superiore a 4 anni sono rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno, a percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma, di ulteriori competenze tecnico-professionali; c. Inquadramento e retribuzione: all'apprendista viene attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso																

formativo, al fine di determinarne la retribuzione che viene stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, come di seguito:

1° anno	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
2° anno	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
3° anno	Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
4° anno	Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Apprendistato professionalizzante – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; b. Durata: 2 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D; 3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q. La durata minima è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali; c. Sospensione: in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato può essere prorogato per un tempo equivalente alla assenza; d. Retribuzione: determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale:

Durata triennale		Durata Biennale	
1° semestre	70%	1° quadrimestre	70%
2° semestre	75%	2° quadrimestre	75%
3° semestre	80%	3° quadrimestre	80%
4° semestre	85%	4° quadrimestre	85%
5° semestre	90%	5° quadrimestre	90%
6° semestre	95%	6° quadrimestre	95%

Ai lavoratori di età superiore a 50 anni e beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione, si applica il seguente trattamento:

Durata triennale		Durata Biennale	
1° semestre	75%	1° quadrimestre	75%
2° semestre	80%	2° quadrimestre	80%
3° semestre	85%	3° quadrimestre	85%
4° semestre	90%	4° quadrimestre	90%
5° semestre	95%	5° quadrimestre	95%
6° semestre	100%	6° quadrimestre	100%

e. Formazione: svolta dall'Azienda, della durata di 80 ore medie annue viene integrata, qualora disponibile, della offerta formativa pubblica, disciplinata dalle regioni, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio;

Retribuzioni:

Periodo	1.1.2022	1.1.2023	1.1.2024	1.7.2024
Gruppo Q (3 anni)				
1° semestre	1.817,87	1.852,19	1.875,06	1.897,94
2° semestre	1.947,72	1.984,49	2.009,00	2.033,51
3° semestre	2.077,57	2.116,78	2.142,93	2.169,07
4° semestre	2.207,42	2.249,08	2.276,86	2.304,64
5° semestre	2.337,26	2.381,38	2.410,79	2.440,21
6° semestre	2.467,11	2.513,68	2.544,73	2.575,77
Gruppo A (3 anni)				
Livello AS				
1° semestre	1.812,12	1.846,29	1.869,08	1.891,86
2° semestre	1.941,56	1.978,17	2.002,58	2.027,00
3° semestre	2.070,99	2.110,05	2.136,09	2.162,13
4° semestre	2.200,43	2.241,93	2.269,59	2.297,26
5° semestre	2.329,87	2.373,80	2.403,10	2.432,39
6° semestre	2.459,30	2.505,68	2.536,60	2.567,53
Livello A				
1° semestre	1.595,52	1.624,62	1.644,01	1.663,41
2° semestre	1.709,48	1.740,66	1.761,44	1.782,23
3° semestre	1.823,45	1.856,70	1.878,87	1.901,04
4° semestre	1.937,41	1.972,75	1.996,30	2.019,86
5° semestre	2.051,38	2.088,79	2.113,73	2.138,67
6° semestre	2.165,34	2.204,84	2.231,16	2.257,49
Gruppo B (3 anni)				
Livello B1				
1° semestre	1.454,22	1.480,02	1.497,23	1.514,44
2° semestre	1.558,10	1.585,74	1.604,18	1.622,61
3° semestre	1.661,97	1.691,46	1.711,12	1.730,78
4° semestre	1.765,84	1.797,17	1.818,07	1.838,96
5° semestre	1.869,71	1.902,89	1.925,01	1.947,13
6° semestre	1.973,59	2.008,60	2.031,96	2.055,31

Segue

Segue

Periodo	1.1.2022	1.1.2023	1.1.2024	1.7.2024
Livello B2S				
1° semestre	1.418,53	1.443,51	1.460,17	1.476,82
2° semestre	1.519,85	1.546,62	1.564,46	1.582,31
3° semestre	1.621,18	1.649,73	1.668,76	1.687,79
4° semestre	1.722,50	1.752,84	1.773,06	1.793,28
5° semestre	1.823,82	1.855,94	1.877,36	1.898,77
6° semestre	1.925,15	1.959,05	1.981,65	2.004,25
Livello B2				
1° semestre	1.372,60	1.396,48	1.412,40	1.428,33
2° semestre	1.470,64	1.496,23	1.513,29	1.530,35
3° semestre	1.568,68	1.595,98	1.614,18	1.632,38
4° semestre	1.666,72	1.695,72	1.715,06	1.734,40
5° semestre	1.764,77	1.795,47	1.815,95	1.836,42
6° semestre	1.862,81	1.895,22	1.916,83	1.938,45
Gruppo C (3 anni)				
Livello C1S				
1° semestre	1.295,49	1.317,59	1.332,32	1.347,06
2° semestre	1.388,03	1.411,70	1.427,49	1.443,28
3° semestre	1.480,56	1.505,82	1.522,66	1.539,50
4° semestre	1.573,10	1.599,93	1.617,82	1.635,71
5° semestre	1.665,63	1.694,04	1.712,99	1.731,93
6° semestre	1.758,17	1.788,16	1.808,15	1.828,15
Livello C1				
1° semestre	1.249,58	1.270,58	1.284,58	1.298,58
2° semestre	1.338,83	1.361,33	1.376,33	1.391,33
3° semestre	1.428,09	1.452,09	1.468,09	1.484,09
4° semestre	1.517,34	1.542,84	1.559,84	1.576,84
5° semestre	1.606,60	1.633,60	1.651,60	1.669,60
6° semestre	1.695,85	1.724,35	1.743,35	1.762,35
Livello C2				
1° semestre	1.167,57	1.186,64	1.199,36	1.212,08
2° semestre	1.250,96	1.271,40	1.285,03	1.298,66
3° semestre	1.334,36	1.356,16	1.370,70	1.385,23
4° semestre	1.417,76	1.440,92	1.456,36	1.471,81
5° semestre	1.501,16	1.525,68	1.542,03	1.558,39
6° semestre	1.584,55	1.610,44	1.627,70	1.644,96
Livello C3				
1° semestre	1.109,20	1.126,90	1.138,70	1.150,51
2° semestre	1.188,43	1.207,40	1.220,04	1.232,69
3° semestre	1.267,66	1.287,89	1.301,38	1.314,86
4° semestre	1.346,88	1.368,38	1.382,71	1.397,04
5° semestre	1.426,11	1.448,87	1.464,05	1.479,22
6° semestre	1.505,34	1.529,37	1.545,38	1.561,40
Gruppo D (2 anni)				
Livello D1				
1° quadrimestre	1.062,49	1.079,10	1.090,17	1.101,25
2° quadrimestre	1.138,38	1.156,18	1.168,04	1.179,91
3° quadrimestre	1.214,27	1.233,26	1.245,91	1.258,57
4° quadrimestre	1.290,16	1.310,33	1.323,78	1.337,23
5° quadrimestre	1.366,06	1.387,41	1.401,65	1.415,89
6° quadrimestre	1.441,95	1.464,49	1.479,52	1.494,55
Livello D2				
1° quadrimestre	1.003,88	1.019,11	1.029,27	1.039,42
2° quadrimestre	1.075,58	1.091,90	1.102,79	1.113,67
3° quadrimestre	1.147,29	1.164,70	1.176,30	1.187,91
4° quadrimestre	1.218,99	1.237,49	1.249,82	1.262,16
5° quadrimestre	1.290,70	1.310,28	1.323,34	1.336,40
6° quadrimestre	1.362,40	1.383,08	1.396,86	1.410,65

Apprendistato di alta formazione e ricerca - per la regolamentazione di tale forma di apprendistato si fa espresso riferimento a quanto definito dal D.lgs. 81/2015

Contratto intermittente

non regolamentato

Contratto tempo determinato	<p>il rapporto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015; la durata massima del contratto, il numero delle proroghe ammesse e il riferimento alle cause che hanno portato alla sua prosecuzione, sono regolati dalla legge. Ai sensi dell'art. 19 del citato D.lgs., nell'ambito della vigenza del CCNL 1.1.2022 – 31.12.2024 ed in coerenza con i termini di legge, è praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi: a. incremento di volumi produttivi; b. incremento dell'attività economica dell'impresa; c. partenza di nuova attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti; d. investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi; e. realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione. Viene riconosciuta carattere di stagionalità alla: a. Produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati alla produzione di specialità dolciarie/prodotti dolciari (gelati, dessert, frutta, ortaggi, ecc.); b. Produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare; c. Produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brosurati o spiralati, dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre. Per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di un'unità produttiva. 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. La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari per il corretto passaggio delle consegne. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto in contratto a tempo indeterminato. Non è possibile assumere lavoratori con contratto a termine in misura superiore al 20%, calcolato sul numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi apprendisti e dirigenti) e inteso come media annua dei tempi determinati stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato effettuate: a. Per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; b. Nella fase di avvio di nuove attività e limitatamente ai primi 24 mesi dalla fase di avvio; c. Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni; d. Per le attività stagionali.</p> <p><i>Nota a verbale</i> - il periodo di riferimento delle attività stagionali potrà coprire un arco massimo temporale di 10 mesi su base annua fermo restando, per ciascun lavoratore, il limite massimo individuale di 8 mesi per la durata annuale complessiva dei contratti stipulati per tali motivazioni.</p> <p>Le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione saranno cumulativamente limitate al 35% dei lavoratori a tempo indeterminato. L'azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella espressamente stabilita per ciascuna tipologia di contratto, fino alla misura massima del 35%, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto</p>												
Part time	<p>il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 e può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali concordate, retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto. In presenza di specifiche esigenze, sono consentite la variazione della collocazione temporale della prestazione nonché la variazione in aumento della durata della prestazione, con un preavviso al lavoratore di 2 giorni, che non possono eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Tali variazioni comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative ovvero altri gravi problemi di salute sua o dei suoi familiari, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale</p>												
Lavoro domicilio	abrogato con l'ipotesi di accordo 28 luglio 2021												
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>il rapporto di lavoro somministrato è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 e i limiti di stipula di tale contratto è fissato nella misura del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12 dell'anno precedente. Il limite è da computarsi come media annua. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati".</p> <p><i>Nota a verbale</i> - le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione saranno cumulativamente limitate al 35% dei lavoratori a tempo indeterminato. L'azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella espressamente stabilita per ciascuna tipologia di contratto, fino alla misura massima del 35%, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto</p>												
Lavoro stagionale	<p>ai fini di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, comma 4 ter, sono considerate stagionali, in aggiunta a quelle di cui al DPR n. 1525/1963 e successive modifiche, le lavorazioni di seguito indicate: a. Produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze; b. Produzione di gelati, dessert creme, pret a glacier ed affini; c. Produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'orto-frutta</p>												
Telelavoro	<p>per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra direzione aziendale e RSU vengono concordate le modalità applicative delle norme del presente CCNL tenendo conto della specificità del lavoro a distanza connotato da una dimensione spazio-temporale diversa rispetto a quella tradizionale. Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi</p>												
Lavoro agile	regolato dalle vigenti disposizioni di legge in materia												
Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato												
Viaggiatori e piazzisti	<p>a. Prova: non superiore a tre mesi. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al viaggiatore o piazzista sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso; b. Scatti di anzianità: massimo 5 biennali: € 13,69, 1ª cat.; € 13,17, 2ª cat.; c. Indennità maneggio denaro, 6% del minimo e dell'indennità di contingenza all'1.1 di ogni anno; d. La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50 per cento integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Indennità per i giorni di mancato viaggio: A) Se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria; B) Se ha la residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, oltre al trattamento di cui sopra, diritto al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda; e. La prestazione lavorativa si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate; f. Malattia:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Conservazione del posto</th> <th>Intera retribuzione</th> <th>Mezza retribuzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) fino a 6 anni</td> <td>8 mesi</td> <td>Fino a 5 mesi</td> <td>Per altri 3 mesi</td> </tr> <tr> <td>b) oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>Fino a 6 mesi</td> <td>Per altri 6 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità	Conservazione del posto	Intera retribuzione	Mezza retribuzione	a) fino a 6 anni	8 mesi	Fino a 5 mesi	Per altri 3 mesi	b) oltre 6 anni	12 mesi	Fino a 6 mesi	Per altri 6 mesi
Anzianità	Conservazione del posto	Intera retribuzione	Mezza retribuzione										
a) fino a 6 anni	8 mesi	Fino a 5 mesi	Per altri 3 mesi										
b) oltre 6 anni	12 mesi	Fino a 6 mesi	Per altri 6 mesi										

GESTIONE		Cesseranno per l'azienda tali obblighi, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie; g. Aspettative: massimo 4 mesi, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto; massimo 6 mesi, qualora gli sia sospesa la patente; h. Indennità rischio macchina: rimborso spese riparazione automezzo nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 774,68535 per sinistro; i. Contrattazione integrativa: l'elemento retributivo scorporato potrà essere incrementato aziendalimente di un importo annuo compreso tra il 15% di € 222,07647 ed il 35% di € 348,60841; l. Permessi retribuiti: ai dirigenti delle rappresentanze sindacali, per il disimpegno delle loro funzioni; m. Infortunio: conservazione del posto fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 10.329,13798 per morte, € 12.911,42248 per invalidità permanente
	Collocamento	non rientrano nell'obbligo di riserva le assunzioni di personale inquadrato nei gruppi A e B e nei livelli C1 e C2 della classificazione unica
	Formazione continua	il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al fondo BYBLOS: a. Contributo a carico del datore di lavoro, pari all'1,20% (1,50% dall'1.1.2023) della normale retribuzione annua (comprensiva della 13 ^a mensilità o gratifica natalizia); b. Contributo a carico del dipendente, pari all'1,20% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13 ^a mensilità o gratifica natalizia); c. 100% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28.4.1993; d. Quota dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR per tutti gli altri dipendenti
	Assistenza integrativa	le Parti, concordano sull'opportunità di costituire un unico Fondo sanitario integrativo denominato Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "Salute Sempre", valevole per le aziende e per i dipendenti che applicano il CCNL grafici-editoriali e il CCNL cartai-cartotecnici. Linee guida: a. Al Fondo potranno iscriversi volontariamente i lavoratori con contratto a tempo indeterminato; b. Il contributo complessivo sarà pari a € 120,00 annui (€ 10,00 mensili) di cui il 70% a carico azienda e il 30% a carico dipendente; a decorrere dall'1.1.2017 il contributo complessivo sarà a carico delle aziende al 100%. A decorrere dall'1.1.2017 saranno iscritti automaticamente tutti i lavoratori a tempo indeterminato che non beneficiano di assistenza sanitaria integrativa; le aziende che non versino il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari ad € 25,00 lorde
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	Polizza assicurativa caso morte e invalidità permanente, con capitale assicurato: a. € 20.658,28, senza familiari a carico; b. € 25.822,84, nucleo familiare composto da coniuge e un figlio a carico; c. € 30.987,41, nucleo familiare composto da coniuge e da uno o più figli. Ulteriore polizza a copertura di infortuni anche extra professionali che assicura: a. Una somma pari a 4 annualità della retribuzione, in caso di invalidità permanente; b. Una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto precedente, sia proporzionale al grado di invalidità permanente parziale; c. Una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione, in caso di morte. L'azienda è inoltre tenuta ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni