

Grafici, Editoriali (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Associazione nazionale industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici Assografici, Associazione italiana editori AIE, Associazione nazionale editoria di settore Anes, Slc-Cigl, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.1.2021	1.1.2021	31.12.2022	31.12.2022	-

Settore Grafici							
Liv.	Par.	Qualifiche ²	Minimi				Contingenza ¹
			1.5.2015	1.5.2021	1.1.2022	1.10.2022	
Q	249	Quadri	1.845,51	1.882,12	1.918,73	1.962,68	539,99
AS	248	Responsabile del coordinamento di servizi o di strutture di rilevante complessità o di aree produttive, ecc.	1.836,60	1.873,07	1.909,54	1.953,30	539,99
A	210	Impiegati amministrativi, impiegati tecnici.	1.550,80	1.581,68	1.612,56	1.649,62	533,19
B1S	201	Impiegato grafico di redazione di periodici, capo macchina rotativa rotocalco periodici, ecc.	1.492,15	1.521,70	1.551,25	1.586,73	530,40
B1	196	Impiegati amministrativi, impiegati tecnici, operai	1.447,61	1.476,43	1.505,25	1.539,84	530,40
B2	183	Impiegati amministrativi, impiegati tecnici, operai	1.356,30	1.383,21	1.410,12	1.442,41	528,03
B3	170	Impiegati, operai	1.259,04	1.284,04	1.309,04	1.339,04	525,47
C1	157	Impiegati amministrativi e tecnici, operai	1.162,54	1.185,63	1.208,72	1.236,42	523,01
C2	139	Impiegati amministrativi e tecnici, operai	1.025,95	1.046,39	1.066,83	1.091,36	519,63
D1	126	Operai	928,69	947,22	965,75	987,98	517,35
D2	115	Impiegati, operai	844,80	861,71	878,62	898,91	515,40
E	100	Operai comuni	742,36	757,06	771,76	789,41	512,87

¹valori congelati alla data del 1° novembre 1991 (accordo sindacale 31.7.92)

²per le declaratorie e profili professionali del personale grafico si veda parte quinta, art. 1 del CCNL vigente

Settore Editori								
Vecchi Liv.	Nuovi Liv. ²	Par.	Qualifiche ²	Minimi				Contingenza ¹
				1.5.2015	1.5.2021	1.1.2022	1.10.2022	
Q	Q	170	Quadri	1.845,51	1.875,26	1.905,01	1.940,70	539,99
AS	1	169,28	Impiegati amministrativi	1.836,60	1.866,22	1.895,84	1.931,39	539,99
A	2	142,86	Impiegati amministrativi, Impiegati tecnici	1.550,80	1.575,80	1.600,80	1.630,80	533,19
B1S	3	137,14	Impiegati amministrativi, Impiegati tecnici, operai	1.447,61	1.471,61	1.495,61	1.524,40	530,40
B1								
B2	4	125,71	Impiegati amministrativi, Impiegati tecnici, operai	1.356,30	1.378,30	1.400,30	1.426,69	528,03
B2	5	115,71	Impiegati amministrativi, Impiegati tecnici, operai	1.259,04	1.279,29	1.299,54	1.323,83	525,47
B3								
C1	6	107,14	Impiegati amministrativi, Impiegati tecnici, operai	1.025,95	1.044,70	1.063,45	1.085,94	519,63
C2								
D1	7	100	Impiegati e operai	844,80	862,30	879,80	900,79	515,40
D2			Impiegati e operai					
E	8	68,38	Operai	742,36	754,32	766,28	780,64	512,87

¹valori congelati alla data del 1° novembre 1991 (accordo sindacale 31.7.92)

²si vedano tabelle di raccordo, CCNL 19.1.2021

³per le declaratorie e profili professionali del personale editoriale si veda parte quinta, art. 1 del CCNL vigente

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	non prevista			7% minimo + contingenza
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario		Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173, operai - 170, impiegati 156, orario collegato al turno notturno		Giornalieri: 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni Turnisti: 1° e 2° turno: 40 ore medie; 3° turno 36 ore medie

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	ai lavoratori in forza alla data del 19.1.2021 verrà corrisposto l'importo lordo una tantum di € 300,00. Tale importo, comprensivo dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti e non utile ai fini del TFR, verrà così corrisposta: € 200,00 con la retribuzione di giugno 2021; € 100,00 con la retribuzione di giugno 2022
	Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia	stabiliti dalla contrattazione aziendale, dovranno avere caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla legislazione. L'accordo per il premio avrà durata triennale. <i>Elemento economico di garanzia</i> - a decorrere dal 2012, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dall'1.1 di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di secondo livello e che nei precedenti 3 anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl, è riconosciuta, con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo, un importo annuo di € 250,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl (importo onnicomprensivo e non computabile ai fini del Tfr)
	Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio
	Gratifica natalizia	a decorrere dal gennaio 2021, l'importo della gratifica natalizia è stabilita nella misura di 173 ore per tutti i dipendenti <i>Disciplina di raccordo contrattuale Operai</i> per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una gratifica natalizia di 200 ore, viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è onnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore. Per tutti gli altri lavoratori, ai quali non si applica l'ERC, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 13 parte prima - norme generali del CCNL vigente

RETRIBUTIVI	Tredicesima	la misura della tredicesima mensilità è pari a 26/26. La corresponsione avverrà normalmente alla Vigilia di Natale. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni <i>Disciplina di raccordo contrattuale Impiegati:</i> per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una tredicesima di 30/26, viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando la misura di 4/26. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla tredicesima di 26/26. Per tutti gli altri lavoratori, ai quali non si applica l'ERC, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 13 parte prima – norme generali del CCNL vigente																				
	Quattordicesima	non prevista																				
	Altre mensilità aggiuntive	non previste																				
	Scatti anzianità	5 scatti biennali: a. Operai – A) Grafici: B/1s= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43; C/1= € 12,91; C/2= € 12,39; D/1= € 11,88; D/2= € 11,36; E = € 10,33. B) Editori: Livello 3= € 14,46; Livello 4= € 13,94; Livello 5= € 13,43; Livello 6= € 12,91; Livello 7= € 11,88; Livello 8= € 10,33. b. impiegati: A) Grafici: gruppo a = € 16,01; B/1s= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43; C/1= € 12,91; C/2= € 12,39. B) Editori: Livelli 1 e 2= € 16,01 Livello 3= € 14,46; Livello 4= € 13,94; Livello 5= € 13,43; Livello 6= € 12,91; Livello 7= € 11,88 euro; Livello 8= € 10,33. c. quadri: € 16,01 <i>Impiegati grafici, editoriali e cartotecnici:</i> gli impiegati dei suddetti settori in servizio al 19.5.1979 hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti																				
	Anzianità convenzionale	non prevista																				
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	le prestazioni straordinarie possono essere richieste entro il limite di 70 ore annue pro capite. <i>Maggiorazioni:</i> a. 35%, straordinario feriale; b. 40%, straordinario addetti periodici; c. 60%, lavoro notturno o festivo; d. 80%, notturno e festivo addetti periodici. Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale: a. se diurno, 35% con un minimo di 2 ore di retribuzione; b. se notturno, 60% con un minimo di 3 ore di retribuzione																				
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	consentita la contrattazione aziendale con particolare riguardo alle specificità tipiche delle piccole e medie aziende. Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio (vedi premi aziendali e di risultato)																				
	Indennità	a. al personale adibito alla bronzatura, maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (non compete se vi sono macchine bronzatrici completamente chiuse); b. a decorrere dal 1° gennaio 2000, la maggiorazione del 7% corrisposta al personale addetto alla stampa di carta valori, non trova applicazione in tutte le lavorazioni relative alla produzione di disegni in quanto questi non rivestono la caratteristica di carta valori. Per i lavoratori che già percepivano la maggiorazione per le lavorazioni degli disegni, questi verrà mantenuta in cifra fissa sulla base dei valori di stipendio in atto al 1.5.2000; c. qualora il secondo turno termini dopo le ore 23 e non oltre le 24, verrà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24; d. maggiorazioni per turnisti: 6% per il 1° e 2° turno; 26% per il 3° turno; e. di trasferimento: al lavoratore trasferito, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per i familiari, spettano una diaria una tantum nella misura di 1/3 della retribuzione mensile al lavoratore celibe senza familiari a carico e nella misura di 2/3, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia; f. a favore dei lavoratori addetti alla preparazione, alla stampa, alla confezione e spedizione di periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco e carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi mensili in cifra fissa: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>€</th> <th>Livelli</th> <th>€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e gruppo A</td> <td>65,07</td> <td>C2</td> <td>42,35</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>55,78</td> <td>D1</td> <td>40,28</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>54,23</td> <td>D2</td> <td>38,22</td> </tr> <tr> <td>B3, C1</td> <td>49,06</td> <td>E</td> <td>27,37</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	€	Livelli	€	Quadri e gruppo A	65,07	C2	42,35	B1	55,78	D1	40,28	B2	54,23	D2	38,22	B3, C1	49,06	E	27,37
	Livelli	€	Livelli	€																		
	Quadri e gruppo A	65,07	C2	42,35																		
	B1	55,78	D1	40,28																		
	B2	54,23	D2	38,22																		
	B3, C1	49,06	E	27,37																		
Mansioni discontinue	ai lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, ferma restando la durata dell'orario di lavoro normale contrattuale, le prestazioni effettuate oltre detto orario e fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali, saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale maggiorate del 25%. Per i discontinui che dovranno effettuare prestazioni in turni di lavoro avvicendati, sarà corrisposta la maggiorazione del 6% sul salario contrattuale, mentre per gli appartenenti al gruppo B, compresi in turni, che dovessero prestare servizio normalmente di notte, verrà corrisposta la maggiorazione del 24% sul salario contrattuale. Per guardiani, custodi e portieri è considerato lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo compensativo e nella giornata di domenica; la retribuzione in queste giornate sarà maggiorata del 15%																					
Cottimo, magg. garantita	non prevista																					
Erogazione TFR	nessuna particolarità																					
Vitto e alloggio	non regolamentati																					
ORARIO	Ferie	<i>Operai e apprendisti ultra-sedicenni:</i> 27 giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno sia ai fini del computo delle ferie sia ai fini della retribuzione relativa <i>Impiegati:</i> a. grafici editoriali: 27 giorni lavorativi; b. cartotecnici: A) 27 giorni lavorativi per anzianità fino a 15 anni compiuti; B) 30 giorni lavorativi per anzianità oltre 15 anni. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno sia ai fini del computo delle ferie sia ai fini della retribuzione relativa <i>Impiegati settore stampa periodici:</i> a. impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 3 anni: altri 3 giorni; b. impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 8 anni: ulteriori 3 giorni																				
	Permessi retribuiti	a. per cariche sindacali: A) ai membri delle sezioni regionali (comprensoriali e territoriali); B) oltre a quelli riconosciuti dalla legge, 15 giorni ogni anno, ai membri dei comitati direttivi; b. 8 giorni ai periodici con anzianità ininterrotta di 1 anno; c. 10 ore annue per assemblee; nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti, 5 ore annue; d. nelle aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.6.1995, utilizza per la specifica funzione permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno; e. studenti: retribuiti per tutti i giorni di esame ed una ulteriore settimana all'anno. Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio, usufruibili anche in un solo anno. Tale diritto viene concesso ad un massimo del 2,5% del totale della forza occupata																				
	Riduzione orario	in applicazione del Protocollo d'Intesa 22.1.1983, l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua. Inoltre, per i lavoratori giornalieri o su due turni l'orario viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 26 ore e 40 minuti, pari a 4 giornate <i>Stampa periodici</i> - ai periodici in servizio al 30.4.2008, che abbiano una ininterrotta anzianità aziendale di 1 anno, verranno riconosciuti riposi retribuiti, da godersi nel corso dell'anno, pari a 8 giorni all'anno. Per coloro che sono assunti dall'1.5.2008 verranno riconosciuti 4 giorni di riposo retribuito dopo il compimento di 3 anni di anzianità e ulteriori 4 giorni al compimento del 6° anno di anzianità																				

OPARIO	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11: trattamento domenicale <i>Operai:</i> per le festività cadenti in domenica è dovuta la normale retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale <i>Impiegati:</i> per le festività cadenti in domenica è dovuta la normale retribuzione pari a 1/26 dell'orario settimanale contrattuale																				
	Festività sopresse	4 giornate di riposo retribuito																				
	Flessibilità orario contrattuale	per far fronte ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro, la direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre, per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali, con un preavviso minimo di due giorni. La variazione di orario può essere attivata per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%. In caso di mancato recupero, le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore, inoltre, concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio																				
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 30 giorni per periodi continuativi o 60 giorni per periodi non continuativi. Tale norma non si applica in caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto <i>Operai</i> - trascorso il periodo di tirocinio o di inserimento oppure in caso di assunzioni di operai privi di esperienze precedenti nelle mansioni assegnate, il lavoratore verrà inquadrato al liv. D2. La permanenza dell'operaio al liv. D2 è fissata in un anno, trascorso il quale lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al liv. D1 dove trascorrerà altri 2 anni prima di acquisire il diritto all'inquadramento previsto per la sua specializzazione <i>Impiegati</i> - gli impiegati addetti a mansioni inquadrate nel liv. D2 dopo 1 anno di permanenza in detto livello acquisiscono il liv. C2. Per i profili per i quali è espressamente previsto, l'attestazione finale è in C1 dopo 2 anni di permanenza in C2. Per quanto non specificatamente indicato si veda l'articolo 1 del CCNL vigente - Classificazione del personale																				
Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio alla qualifica superiore l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia																					
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto fino ad un massimo di 12 mesi. In caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi; b. - trattamento economico: A) corresponsione da parte dell'azienda ,a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale; B) per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita																				
	Infortunio	conservazione del posto fino alla guarigione clinica e retribuzione al 100%																				
	Maternità	integrazione dell'indennità Inps al 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria																				
	Congedo matrimoniale	a. impiegati: 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione; b. operai: congedo della durata di 15 giorni consecutivi con un compenso di 13 giornate di retribuzione, di cui 7 giorni quali anticipo per conto Inps																				
	Permessi	a. studenti: una settimana all'anno non retribuita per preparazione esami; b. al lavoratore che ne faccia richiesta verranno accordati brevi permessi per improrogabili e giustificate necessità familiari. Per i predetti permessi nessuna retribuzione è dovuta e le ore potranno essere recuperate																				
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	intera retribuzione nella giornata interessata per gli operai e intera retribuzione mensile per gli impiegati, per interruzioni dovute a cause di forza maggiore. L'azienda ha la facoltà di far recuperare le ore perdute																				
	Aspettative	a. massimo 6 mesi, per malattia, al termine del periodo di comporto; b. per la durata del mandato, per cariche sindacali; c. per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari; d. per documentata necessità di assistere familiari in stato di tossicodipendenza; e. per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e socio-riabilitativi; f. 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 dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31.12 dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad 1 mese coincidente con il mese solare																				
GESTIONE	Prova	a. 2 mesi di prestazione effettiva (prorogabili consensualmente di un altro mese) per gli operai; b. 2 mesi di prestazione effettiva (prorogabili di un altro mese), impiegati; c. 4 mesi di prestazione effettiva (prorogabili di altri 2 mesi), impiegati del gruppo professionale A (editori, liv. 1 e 2). In caso di risoluzione del rapporto dell'operaio spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni sarà corrisposto il TFR; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie																				
	Preavviso	a. operai: 2 settimane per anzianità fino a 10 anni e 3 settimane per anzianità oltre 10 anni. Tali termini sono elevati a 4 settimane in caso di licenziamento per cessazione dell'attività o trasferimento dell'azienda. Il preavviso dovrà essere dato, di regola, l'ultimo giorno lavorativo della settimana, ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva; b. impiegati: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Gruppo A (Editori, liv. 1 e 2)</th> <th>Gruppo B (Editori, liv. 3, 4, 5)</th> <th>Gruppo C (Editori, liv. 6 e 7)</th> <th>Gruppo D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi e 15 gg</td> <td>1 mese e 15 gg</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi e 15 gg</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 gg</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi e 15 gg</td> <td>2 mesi e 15 gg</td> <td>2 mesi</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno del mese	Anzianità	Gruppo A (Editori, liv. 1 e 2)	Gruppo B (Editori, liv. 3, 4, 5)	Gruppo C (Editori, liv. 6 e 7)	Gruppo D	fino a 5 anni	2 mesi e 15 gg	1 mese e 15 gg	1 mese	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 gg	2 mesi	1 mese e 15 gg	-	oltre 10 anni	4 mesi e 15 gg	2 mesi e 15 gg	2 mesi	-
	Anzianità	Gruppo A (Editori, liv. 1 e 2)	Gruppo B (Editori, liv. 3, 4, 5)	Gruppo C (Editori, liv. 6 e 7)	Gruppo D																	
	fino a 5 anni	2 mesi e 15 gg	1 mese e 15 gg	1 mese	1 mese																	
da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 gg	2 mesi	1 mese e 15 gg	-																		
oltre 10 anni	4 mesi e 15 gg	2 mesi e 15 gg	2 mesi	-																		
Tirocinio	per i casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, la qualifica professionale si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 1 anno, con retribuzione rapportata al livello parametrico del gruppo E, al termine del quale, il tirocinante viene inserito, come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione																					
Apprendistato	Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - Disciplina generale: a. Periodo di prova: definito dal CCNL con riferimento al livello di assunzione; b. Durata: non inferiore a 6 mesi e non superiore 36 mesi (48 mesi per l'apprendistato di tipo a)); c. Preavviso: pari a 15 giorni, decorrenti dal termine del periodo di apprendistato; d. Percentuale di conferma: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine 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. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante; e. Malattia: conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi. Per contratti della durata inferiore ai 36 mesi, il termine di																					

conservazione del posto è pari a 1/3 della durata del contratto. Trattamento economico: dal 1° giorno e fino al 180° giorno, 100% della normale retribuzione giornaliera, 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. In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto; **f.** Infortunio sul lavoro: conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail. l'indennità temporanea. Trattamento economico: oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'I.N.A.I.L. 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.

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25; **b.** Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 4 anni. Possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti, a partire dal secondo anno, nei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore; **c.** Trattamento economico: la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento: 1° anno, non inferiore al 45%; 2° anno, non inferiore al 55%; 3° anno, non inferiore al 65%; 4° anno, non inferiore al 70%.

b) Apprendistato professionalizzante – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione; **b.** Durata: A) Grafici: 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. B) Editori: 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel livello 7; 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei livelli 6,5,4,3,2,1.Q. **c.** La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali; **d.** Sospensione: in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza; **e.** Trattamento economico: la retribuzione viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale: A) Durata triennale: 1° semestre, 70%; 2° semestre, 75%; 3° semestre, 80%; 4° semestre, 85%; 5° semestre, 90%; 6° semestre, 95%; B) Durata biennale: 1° quadrimestre 70%; 2° quadrimestre, 75%; 3° quadrimestre, 80%; 4° quadrimestre, 85%; 5° quadrimestre, 90%; 6° quadrimestre, 95%. Ai lavoratori di età superiore a cinquant'anni e beneficiari di indennità di mobilità o di un qualsivoglia trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, si applicano le seguenti percentuali: A) Durata triennale: 1° semestre, 75%; 2° semestre, 80%; 3° semestre, 85%; 4° semestre, 90%; 5° semestre, 95%; 6° semestre, 100%; B) Durata biennale: 1° quadrimestre 75%; 2° quadrimestre, 80%; 3° quadrimestre, 85%; 4° quadrimestre, 90%; 5° quadrimestre, 95%; 6° quadrimestre, 100%. **f.** Formazione: 80 ore medie annue, 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. Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca - per la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 45 del D.lgs. 81/2015, come modificato dal D.lgs. 185/2016, dall'Accordo Interconfederale del 15 maggio 2016 e dalle norme che seguono.

Retribuzioni:

Settore Grafico

Periodo	1.5.2021	1.1.2022	1.10.2022
Livello Q			
1 semestre	1.317,48	1.343,11	1.373,88
2 semestre	1.411,59	1.439,05	1.472,01
3 semestre	1.505,70	1.534,98	1.570,14
4 semestre	1.599,80	1.630,92	1.668,28
5 semestre	1.693,91	1.726,86	1.766,41
6 semestre	1.788,01	1.822,79	1.864,55
Livello AS			
1 semestre	1.311,15	1.336,68	1.367,31
2 semestre	1.404,80	1.432,16	1.464,98
3 semestre	1.498,46	1.527,63	1.562,64
4 semestre	1.592,11	1.623,11	1.660,31
5 semestre	1.685,76	1.718,59	1.757,97
6 semestre	1.779,42	1.814,06	1.855,64
Livello A			
1 semestre	1.107,18	1.128,79	1154,73
2 semestre	1.186,26	1.209,42	1237,22
3 semestre	1.265,34	1.290,05	1319,70
4 semestre	1.344,43	1.370,68	1402,18
5 semestre	1.423,51	1.451,30	1484,66
6 semestre	1.502,60	1.531,93	1567,14
Livello B1S			
1 semestre	1.065,19	1.085,88	1110,71
2 semestre	1.141,28	1.163,44	1190,05
3 semestre	1.217,36	1.241,00	1269,38
4 semestre	1.293,45	1.318,56	1348,72
5 semestre	1.369,53	1.396,13	1428,06
6 semestre	1.445,62	1.473,69	1507,39

<i>Segue</i>	<u>Periodo</u>	<u>1.5.2021</u>	<u>1.1.2022</u>	<u>1.10.2022</u>
Livello B1				
1 semestre		1.033,50	1.053,68	1077,89
2 semestre		1.107,32	1.128,94	1154,88
3 semestre		1.181,14	1.204,20	1231,87
4 semestre		1.254,97	1.279,46	1308,86
5 semestre		1.328,79	1.354,73	1385,86
6 semestre		1.402,61	1.429,99	1462,85
Livello B2				
1 semestre		968,25	987,08	1.009,69
2 semestre		1.037,41	1.057,59	1.081,81
3 semestre		1.106,57	1.128,10	1.153,93
4 semestre		1.175,73	1.198,60	1.226,05
5 semestre		1.244,89	1.269,11	1.298,17
6 semestre		1.314,05	1.339,61	1.370,29
Livello B3				
1 semestre		898,83	916,33	937,33
2 semestre		963,03	981,78	1.004,28
3 semestre		1.027,23	1.047,23	1.071,23
4 semestre		1.091,43	1.112,68	1.138,18
5 semestre		1.155,64	1.178,14	1.205,14
6 semestre		1.219,84	1.243,59	1.272,09
Livello C1				
1 semestre		829,94	846,10	865,49
2 semestre		889,22	906,54	927,32
3 semestre		948,50	966,98	989,14
4 semestre		1.007,79	1.027,41	1.050,96
5 semestre		1.067,07	1.087,85	1.112,78
6 semestre		1.126,35	1.148,28	1.174,60
Livello C2				
1 semestre		732,47	746,78	763,95
2 semestre		784,79	800,12	818,52
3 semestre		837,11	853,46	873,09
4 semestre		889,43	906,81	927,66
5 semestre		941,75	960,15	982,22
6 semestre		994,07	1.013,49	1.036,79
Livello D1				
1 semestre		663,05	676,03	691,59
2 semestre		710,42	724,31	740,99
3 semestre		757,78	772,60	790,38
4 semestre		805,14	820,89	839,78
5 semestre		852,50	869,18	889,18
6 semestre		899,86	917,46	938,58
Livello D2				
1 semestre		603,20	615,03	629,24
2 semestre		646,28	658,97	674,18
3 semestre		689,37	702,90	719,13
4 semestre		732,45	746,83	764,07
5 semestre		775,54	790,76	809,02
6 semestre		818,62	834,69	853,96
Livello E				
1 quadrimestre		529,94	540,23	552,59
2 quadrimestre		567,80	578,82	592,06
3 quadrimestre		605,65	617,41	631,53
4 quadrimestre		643,50	656,00	671,00
5 quadrimestre		681,35	694,58	710,47
6 quadrimestre		719,21	733,17	749,94
Settore Editoriale				
	<u>Periodo</u>	<u>1.5.2021</u>	<u>1.1.2022</u>	<u>1.10.2022</u>
Livello Q				
1 semestre		1.312,68	1.333,51	1.358,49
2 semestre		1.406,45	1.428,76	1.455,53
3 semestre		1.500,21	1.524,01	1.552,56
4 semestre		1.593,97	1.619,26	1.649,60
5 semestre		1.687,73	1.714,51	1.746,63
6 semestre		1.781,50	1.809,76	1.843,67
Livello 1				
1 semestre		1.306,35	1.327,09	1.351,97
2 semestre		1.399,67	1.421,88	1.448,54
3 semestre		1.492,98	1.516,67	1.545,11
4 semestre		1.586,29	1.611,46	1.641,68
5 semestre		1.679,60	1.706,26	1.738,25
6 semestre		1.772,91	1.801,05	1.834,82

	<i>Segue</i>				
	Periodo	1.5.2021	1.1.2022	1.10.2022	
GESTIONE	Livello 2				
	1 semestre	1.103,06	1.120,56	1.141,56	
	2 semestre	1.181,85	1.200,60	1.223,10	
	3 semestre	1.260,64	1.280,64	1.304,64	
	4 semestre	1.339,43	1.360,68	1.386,18	
	5 semestre	1.418,22	1.440,72	1.467,72	
	6 semestre	1.497,01	1.520,76	1.549,26	
	Livello 3				
	1 semestre	1.030,13	1.046,93	1.067,08	
	2 semestre	1.103,71	1.121,71	1.143,30	
	3 semestre	1.177,29	1.196,49	1.219,52	
	4 semestre	1.250,87	1.271,27	1.295,74	
	5 semestre	1.324,45	1.346,05	1.371,96	
	6 semestre	1.398,03	1.420,83	1.448,18	
	Livello 4				
	1 semestre	964,81	980,21	998,68	
	2 semestre	1.033,73	1.050,23	1.070,02	
	3 semestre	1.102,64	1.120,24	1.141,35	
	4 semestre	1.171,56	1.190,26	1.212,69	
	5 semestre	1.240,47	1.260,27	1.284,02	
	6 semestre	1.309,39	1.330,29	1.355,36	
	Livello 5				
	1 semestre	895,50	909,68	926,68	
	2 semestre	959,47	974,66	992,87	
	3 semestre	1.023,43	1.039,63	1.059,06	
	4 semestre	1.087,40	1.104,61	1.125,26	
	5 semestre	1.151,36	1.169,59	1.191,45	
	6 semestre	1.215,33	1.234,56	1.257,64	
	Livello 6				
	1 semestre	731,29	744,42	760,16	
	2 semestre	783,53	797,59	814,46	
	3 semestre	835,76	850,76	868,75	
	4 semestre	888,00	903,93	923,05	
	5 semestre	940,23	957,11	977,35	
	6 semestre	992,47	1.010,28	1.031,64	
	Livello 7				
	1 semestre	603,61	615,86	630,55	
	2 semestre	646,73	659,85	675,59	
	3 semestre	689,84	703,84	720,63	
	4 semestre	732,96	747,83	765,67	
	5 semestre	776,07	791,82	810,71	
	6 semestre	819,19	835,81	855,75	
	Livello 8				
	1 quadrimestre	528,02	536,40	546,45	
	2 quadrimestre	565,74	574,71	585,48	
	3 quadrimestre	603,46	613,02	624,51	
	4 quadrimestre	641,17	651,34	663,54	
	5 quadrimestre	678,89	689,65	702,58	
	6 quadrimestre	716,60	727,97	741,61	
	Contratto intermittente	non regolamentato			
	Contratto tempo determinato	viene riconosciuto carattere di stagionalità, ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge, alla: a. stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari; b. stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura; c. attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali ed internazionali del settore editoriale; d. attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione dei cataloghi con carattere di stagionalità; e. attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari. 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 (tale periodo può essere incrementato dalla contrattazione aziendale). Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge, tuttavia non si applica nei casi di trasformazione dei contratti in essere. Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Malattia e infortunio non sul lavoro: la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari a ¼ della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del contratto stesso. L'integrazione economica a carico della azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto di cui sopra e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS. La durata del contratto 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 si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra indicate e nei confronti dei lavoratori assunti per ragioni sostitutive (es. maternità, ferie, malattia, infortunio). Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nella misura del 20% con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Il calcolo viene effettuato sulla base del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente e deve intendersi nel contempo come media annua dei tempi determinati stessi. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che			

		<p>occupano sino a 5 dipendenti è sempre possibile 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/produzioni stagionali, comprese quelle sopra indicate; e. negli altri casi previsti dalla legge. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato o in somministrazione intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di un unico contratto o una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, potrà arrivare a 36 mesi</p> <p>Con riferimento alla disciplina delle proroghe del contratto a tempo determinato e in somministrazione oltre i 12 mesi, le parti hanno individuato alcune casistiche che possono, a titolo indicativo e non esaustivo, rientrare nelle causali espresse dall'art. 19, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, in quanto rappresentano tipiche esigenze per incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria: progettazione e realizzazione di nuove collane editoriali e di nuova linea editoriale; progettazione e realizzazione di nuove testate periodiche anche digitali; progettazione e realizzazione di prodotti editoriali innovativi o di grande complessità tali da richiedere significativi sforzi organizzativi e l'acquisizione di professionalità specializzate; costruzione e/o riorganizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'azienda e di nuove linee produttive; costruzione, gestione e implementazione dei database aziendali; attività redazionale resa necessaria da modifiche normative amministrative che interessino per esempio la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/formativi o di altre indicazioni istituzionali</p> <p><i>Cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato</i> - le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato saranno cumulativamente limitate al 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue. L'Azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella stabilita per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati a tempo determinato) fino alla misura massima del 35% di cui sopra, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue</p>
GESTIONE	Part time	<p>in considerazione di specifiche caratteristiche delle aziende del settore, esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, sono consentite, con un preavviso di 2 giorni, la variazione della collocazione temporale della prestazione nonché alla variazione in aumento della durata della prestazione, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche all'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto. 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, che verrà retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto</p>
	Lavoro domicilio	<p>a. il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione; b. il compenso in sostituzione del preavviso e del TFR, sarà pari al 6%; c. il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa nell'ambito delle 8 ore, un guadagno minimo del 7% oltre alla normale retribuzione prevista per i lavoratori interni della stessa categoria</p>
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>i limiti della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 20% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, con un arrotondamento al decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Il limite è da computarsi come media annua</p> <p><i>Cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato</i> - le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato saranno cumulativamente limitate al 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue. L'Azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella stabilita per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati a tempo determinato) fino alla misura massima del 35% di cui sopra, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue</p>
	Telelavoro	<p>per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra Direzione Aziendale e R.S.U. vengono concordate le modalità applicative delle norme del vigente C.C.N.L. 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	<p>il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa. Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale</p>
	Viaggiatori e piazzisti	<p>non previsti</p>
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	<p>il Fondo BYBLOS viene alimentato secondo le seguenti modalità: a. contributo a carico del datore di lavoro pari all'1,20% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, EDR, maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima o gratifica natalizia); b. contributo minimo a carico del dipendente pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, EDR, maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima o gratifica natalizia); c. 100% del TFR maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28.4.1993; d. quota del TFR pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso, per tutti gli altri dipendenti. Per i soli lavoratori aderenti o di futura adesione, ai quali non si applica l'ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale - si veda Gratifica Natalizia/Tredicesima), riconoscimento di un contributo aggiuntivo a carico azienda pari allo 0,3% per l'anno 2021, 0,4% per l'anno 2022 e 0,5% da gennaio 2023. Pertanto, per tali lavoratori, il contributo complessivamente sarà per il 2021 l'1,5%, per il 2022 l'1,6%, dal 2023 l'1,7%</p>
	Assistenza integrativa	<p>Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa SALUTE SEMPRE: 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 a quelle erogate dal Fondo; 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. A decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese che omettano il relativo contributo dovranno alternativamente: a. erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a € 25,00 lordi per 12 mensilità e con incidenza sul TFR; b. assicurare ai lavoratori prestazioni sanitarie complessivamente equivalenti a quelle garantite dal Fondo SALUTE SEMPRE con oneri a totale carico delle aziende non inferiori a quelli previsti. Il contributo è pari ad € 120,00 come specificato di seguito: a. per gli anni 2021, 2022 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa e il contributo di € 120,00 sarà integralmente a carico dell'azienda; b. con Accordo del 26.10.2022, le Parti concordano di prorogare l'iscrizione automatica al Fondo SALUTE SEMPRE dall'1.1.2023 al 31.12.2023 di tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che non beneficino di altre forme di assistenza sanitaria integrativa e il contributo di € 120,00 sarà integralmente a carico azienda. Per lo stesso periodo le aziende si faranno carico del</p>

PREVIDENZA ASSISTENZA		pagamento della quota del contributo del 30% a carico lavoratore. Sono escluse dall'obbligo dell'iscrizione e del relativo versamento al Fondo Salute Sempre le sole aziende che prima dell'iscrizione al fondo avessero già in essere forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa, a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti, complessivamente equivalenti a quelle erogate dal fondo, 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 esclusivamente queste categorie di lavoratori
	Polizze vita	non prevista
	Polizze infortuni	solo per i quadri
	Quadri	l'azienda è tenuta a stipulare una polizza che assicuri il Quadro contro l'infortunio, occorso anche non in occasione di lavoro, e la malattia professionale che garantisca: 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 determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con DPR, 30.6.1965 n. 1124, in caso di invalidità permanente parziale; c. una somma, a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione in caso di morte. L'azienda erogherà a favore del quadro (stipulando apposita polizza) in caso di morte e invalidità permanente per cause diverse da quelle dell'infortunio e da malattia professionale una somma pari a € 20.658,28 se non vi sono familiari a carico, a € 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio e a € 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto da più familiari. L'azienda è tenuta ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni