

Grafici Piccola Industria – CNEL G029

| Parti contraenti | Stipula | Decorrenza | Scadenza | | Rinnovo economico |
|--|----------|------------|------------|------------|-------------------|
| | | | Economica | Normativa | |
| Unigec-Confapi, Unimatica-Confapi, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil | 9.3.2021 | 1.1.2020 | 31.12.2023 | 31.12.2023 | - |

Settore Cartario-Cartotecnico

| Liv. | Par. | Qualifiche | Minimi | | | | Contingenza ¹ |
|------|------|---|-----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| | | | 1.10.2019 | 1.6.2021 | 1.6.2022 | 1.9.2023 | |
| Q | 250 | Quadri | 1.929,25 | 1.961,93 | 1.994,61 | 2.035,46 | 536,53 |
| AS | 249 | Impiegati direttivi | 1.917,94 | 1.950,49 | 1.983,04 | 2.023,73 | 536,53 |
| A | 212 | Impiegati direttivi | 1.676,48 | 1.704,19 | 1.731,90 | 1.766,54 | 530,50 |
| B1 | 188 | Impiegati di concetto | 1.451,05 | 1.475,63 | 1.500,20 | 1.530,92 | 525,47 |
| B2S | 182 | Impiegati - Operai | 1.404,78 | 1.428,57 | 1.452,36 | 1.482,10 | 523,65 |
| B2 | 174 | Impiegati concetto - Operai specializzati | 1.342,81 | 1.365,56 | 1.388,30 | 1.416,73 | 523,65 |
| C1S | 161 | Impiegati - Operai | 1.242,53 | 1.263,58 | 1.284,62 | 1.310,93 | 520,12 |
| C1 | 153 | Impiegati d'ordine - Operai specializzati | 1.180,94 | 1.200,94 | 1.220,94 | 1.245,94 | 520,12 |
| C2 | 139 | Impiegati d'ordine - Operai specializzati | 1.073,14 | 1.091,31 | 1.109,48 | 1.132,19 | 517,79 |
| C3 | 129 | Impiegati d'ordine - Operai specializzati | 996,96 | 1.013,82 | 1.030,69 | 1.051,77 | 516,39 |
| D1 | 121 | Operai qualificati | 933,87 | 949,69 | 965,50 | 985,27 | 515,27 |
| D2 | 111 | Operai qualificati | 856,38 | 870,89 | 885,40 | 903,54 | 513,56 |
| E | 100 | Operai comuni | 771,83 | 784,90 | 797,97 | 814,31 | 511,84 |

¹ Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992)

Settore Grafici-Editoriali, Informatico-Servizi Innovativi

| Liv. | Par. | Qualifiche | Minimi | | | | Contingenza ¹ |
|------|------|---|-----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| | | | 1.10.2019 | 1.6.2021 | 1.6.2022 | 1.9.2023 | |
| Q | 248 | Quadri | 1.962,84 | 1.994,63 | 2.026,43 | 2.066,17 | 541,65 |
| 1 | 247 | Responsabile dei servizi, progettista, ecc. | 1.955,04 | 1.986,71 | 2.018,37 | 2.057,95 | 539,99 |
| 2 | 209 | Impiegati amministrativi e tecnici | 1.651,93 | 1.678,72 | 1.705,52 | 1.739,01 | 533,19 |
| 3 | 195 | Impiegati amministrativi e tecnici - Operai | 1.541,88 | 1.566,88 | 1.591,88 | 1.623,13 | 530,40 |
| 4 | 182 | Impiegati amministrativi e tecnici - Operai | 1.442,26 | 1.465,59 | 1.488,93 | 1.518,10 | 528,00 |
| 5 | 169 | Impiegati tecnici - Operai | 1.338,97 | 1.360,64 | 1.382,30 | 1.409,38 | 525,47 |
| 6 | 156 | Impiegati amministrativi e tecnici - Operai | 1.236,20 | 1.256,20 | 1.276,20 | 1.301,20 | 523,01 |
| 7 | 133 | Impiegati amministrativi e tecnici - Operai | 1.072,61 | 1.089,66 | 1.106,71 | 1.128,02 | 519,63 |
| 8 | 125 | Operai | 987,87 | 1.003,90 | 1.019,92 | 1.039,95 | 517,35 |
| 9 | 114 | Impiegati - Operai | 900,86 | 915,48 | 930,09 | 948,36 | 515,40 |
| 10 | 100 | Operai | 790,70 | 803,52 | 816,34 | 832,37 | 512,87 |

¹ Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

| E.D.R. | Funzione quadro | Diploma | Laurea | Cassa |
|------------------|---|---------------------|--|---------------------------------|
| € 10,33 | settore grafico - editoriale: in forza al 16.3.1993, € 51,65 | | | 7% dello stipendio contrattuale |
| Numero mensilità | Coefficiente giornaliero | Coefficiente orario | Orario normale di lavoro settimanale | |
| 13 ¹ | 26 | 166,5 ¹ | 38 ore 30 minuti con assorbimento di tutte le ore di riduzione previste dal CCNL. Dall' 1.1.2019: 39 ore medie settimanali | |

¹Fino al 31.12.2018 e 169 dall'1.1.2019. Per la determinazione della retribuzione oraria collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore) il divisore orario è fissato in 156.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

| Una tantum | non prevista |
|--|--|
| Premi aziendali e di risultato/Elemento di garanzia retributiva | <p><i>Premio di risultato</i>: correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità, dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e/o fiscale previsto dalla normativa di legge ed avrà durata triennale.</p> <p><i>Indennità sostitutiva del premio di risultato</i> - Nelle aziende che non hanno in atto la contrattazione aziendale per l'istituzione di un premio di risultato, al fine di consentire l'erogazione di un importo a tale titolo, collegato all'efficienza organizzativa e produttiva dell'azienda, anche alla luce della vigente legislazione previdenziale e fiscale in materia, si conviene di istituire un'indennità sostitutiva del premio di risultato, a contenuto variabile. L'importo massimo dell'indennità viene fissato in € 250,00 su base annua. La modalità di maturazione della suddetta indennità e i criteri legati alla variabilità della stessa sono riportate nell'apposito Allegato del CCNL vigente.</p> <p><i>Elemento di garanzia retributiva</i> - Nelle aziende che non abbiano in atto la contrattazione aziendale per la definizione di un premio di risultato e qualora non siano in atto accordi collettivi aventi contenuto economico, fatta eccezione per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del premio di risultato, a decorrere dall'1.1.2011, ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data dell'1.1 di ogni anno, privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione, verrà corrisposto un elemento di garanzia. L'importo dell'EGR viene fissato in €150,00 su base annua, ovvero in una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di un trattamento economico aggiuntivo a quello stabilito dal Ccnl. Il suddetto elemento retributivo non avrà alcun riflesso sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere ed è escluso dalla base di calcolo del TFR</p> |

| | N.B.: a decorrere dall'1.1.2019 l'indennità sostitutiva del Premio di risultato e l'Elemento di garanzia retributiva vengono sostituiti da flex benefits (si veda Flex benefits) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----|----------------------|--------|-------|----------------------------------|-------|-------|---------------------------|--------|-------|------------------------------|--------|-------|-------------------------|--------|-------|---|--------|-------|---|----|-------|---|--------|-------|---|--------|-------|------------------------------|--------|-------|---|--------|-------|--|--------|-----|---|--------|-----|
| Flex benefits | a decorrere dall'1.1.2019 l'indennità sostitutiva del Premio di risultato e l'Elemento di garanzia retributiva vengono sostituiti da flex benefits per un importo di € 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31.12 dell'anno stesso. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31.12 di ciascun anno: a. Con contratto a tempo indeterminato; b. Con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 6 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1.1 - 31.12). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1.1 - 31.12. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Con Verbale di Accordo del 28.9.2020 le Parti convengono che, per l'anno 2020, i flex benefits possono essere messi a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di ottobre 2020, con utilizzo entro il 31.12 dell'anno stesso | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indennità trasferta | rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. Al lavoratore in trasferta giornaliera, intendendosi per tale la missione fuori dal comune di residenza dell'azienda effettuate ad una distanza di almeno 150 Km dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta per le ore eccedenti il normale orario di lavoro una indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera. Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 30% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di prestazione lavorativa. Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20% e, dopo il secondo mese, nella misura del 10%. L'indennità di cui sopra sarà corrisposta nella misura del 10% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gratifica natalizia | <i>operai:</i> pari a 192 ore e 30 minuti di retribuzione. Dall'1.1.2019 la gratifica natalizia è fissata nella misura di 169 ore. Il pagamento avverrà di norma entro la Vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31.1 successivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tredicesima | <i>impiegati:</i> pari a 30/26 della retribuzione, da corrispondere normalmente entro la Vigilia di Natale. Dall'1.1.2019 la tredicesima è fissata nella normale retribuzione mensile percepita | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quattordicesima | non prevista | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Altre mensilità aggiuntive | non previste | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scatti anzianità | 5 biennali: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Livello</th> <th>Importo</th> </tr> <tr> <th>Grafico-Editoriale</th> <th>Cartario-Cartotecnico</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>10</td><td>E</td><td>11,62</td></tr> <tr><td>9</td><td>D2</td><td>11,88</td></tr> <tr><td>8</td><td>D1</td><td>12,39</td></tr> <tr><td>7</td><td>C3</td><td>12,91</td></tr> <tr><td>6</td><td>C2</td><td>13,17</td></tr> <tr><td>5</td><td>C1</td><td>13,43</td></tr> <tr><td>4</td><td>B2</td><td>13,94</td></tr> <tr><td>3</td><td>B1</td><td>14,46</td></tr> <tr><td>2</td><td>A</td><td>16,01</td></tr> <tr><td>1</td><td>AS</td><td>16,01</td></tr> <tr><td>Q</td><td>Q</td><td>16,01</td></tr> </tbody> </table> <p>i valori modificativi degli importi già in essere saranno applicati agli aumenti periodici di anzianità maturabili dall'1.1.2002. Fino al 31.12.2001 rimangono in vigore gli importi in essere previsti dal CCNL 1.1.1996 per il settore grafico-editoriale ed affini, e dal CCNL 1.1.1997 per il settore cartario-cartotecnico. All'atto della maturazione del primo scatto di anzianità successivamente alla data dell'1.1.2002, gli scatti di anzianità maturati precedentemente verranno rivalutati sulla base degli importi di cui sopra</p> | Livello | Livello | Importo | Grafico-Editoriale | Cartario-Cartotecnico | | 10 | E | 11,62 | 9 | D2 | 11,88 | 8 | D1 | 12,39 | 7 | C3 | 12,91 | 6 | C2 | 13,17 | 5 | C1 | 13,43 | 4 | B2 | 13,94 | 3 | B1 | 14,46 | 2 | A | 16,01 | 1 | AS | 16,01 | Q | Q | 16,01 | | | | | | |
| Livello | Livello | Importo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grafico-Editoriale | Cartario-Cartotecnico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | E | 11,62 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | D2 | 11,88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | D1 | 12,39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | C3 | 12,91 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | C2 | 13,17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | C1 | 13,43 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | B2 | 13,94 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | B1 | 14,46 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | A | 16,01 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | AS | 16,01 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q | Q | 16,01 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anzianità convenzionale | non prevista | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Straordinari (limiti e maggiorazioni) | nei seguenti casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà fare ricorso allo straordinario: a. completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda; 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 scadenza fiscali e/o amministrative. Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste per un monte ore pari a 80 ore annue pro capite e con un preavviso di 36 ore di anticipo. <p>Settore Cartario-Cartotecnico:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Tipologia di maggiorazione</th> <th>Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019</th> <th>Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Flessibilità</td><td>9,50%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>Discontinui notturno</td><td>14,40%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Turni diurni (per 1° e 2° turno)</td><td>7,68%</td><td>8%</td></tr> <tr><td>Turni notturni (3° turno)</td><td>25,02%</td><td>26%</td></tr> <tr><td>Cambio squadre 1° e 3° turno</td><td>25,12%</td><td>26%</td></tr> <tr><td>Cambio squadre 2° turno</td><td>49,15%</td><td>50%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale</td><td>25,50%</td><td>26%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro:</td><td></td><td></td></tr> <tr><td> a) se diurno, con minimo di tre ore di retribuzione</td><td>25,50%</td><td>26%</td></tr> <tr><td> b) se notturno, con minimo di quattro ore di retribuzione</td><td>49,89%</td><td>50%</td></tr> <tr><td>Maggiorazione lavoro festivo</td><td>53,43%</td><td>53%</td></tr> <tr><td>Maggiorazione lavoro notturno per operai non turnisti</td><td>53,43%</td><td>53%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario domenicale</td><td>74,28%</td><td>75%</td></tr> <tr><td>Lavoro domenicale con riposo compensativo</td><td>78,18%</td><td>79%</td></tr> </tbody> </table> | Tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019 | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022 | Flessibilità | 9,50% | 10% | Discontinui notturno | 14,40% | 15% | Turni diurni (per 1° e 2° turno) | 7,68% | 8% | Turni notturni (3° turno) | 25,02% | 26% | Cambio squadre 1° e 3° turno | 25,12% | 26% | Cambio squadre 2° turno | 49,15% | 50% | Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale | 25,50% | 26% | Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro: | | | a) se diurno, con minimo di tre ore di retribuzione | 25,50% | 26% | b) se notturno, con minimo di quattro ore di retribuzione | 49,89% | 50% | Maggiorazione lavoro festivo | 53,43% | 53% | Maggiorazione lavoro notturno per operai non turnisti | 53,43% | 53% | Maggiorazioni straordinario domenicale | 74,28% | 75% | Lavoro domenicale con riposo compensativo | 78,18% | 79% |
| Tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019 | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Flessibilità | 9,50% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discontinui notturno | 14,40% | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Turni diurni (per 1° e 2° turno) | 7,68% | 8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Turni notturni (3° turno) | 25,02% | 26% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cambio squadre 1° e 3° turno | 25,12% | 26% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cambio squadre 2° turno | 49,15% | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale | 25,50% | 26% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a) se diurno, con minimo di tre ore di retribuzione | 25,50% | 26% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| b) se notturno, con minimo di quattro ore di retribuzione | 49,89% | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazione lavoro festivo | 53,43% | 53% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazione lavoro notturno per operai non turnisti | 53,43% | 53% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazioni straordinario domenicale | 74,28% | 75% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lavoro domenicale con riposo compensativo | 78,18% | 79% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

RETRIBUTIVI

| RETRIBUTIVI | <p>Settore Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi innovativi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia di maggiorazione</th> <th>Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019</th> <th>Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Flessibilità</td><td>9,50%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>Discontinui notturno</td><td>14,22%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Turni diurni</td><td>5,92%</td><td>6%</td></tr> <tr><td>Turni notturni</td><td>23,69%</td><td>24%</td></tr> <tr><td>Lavoro notturno</td><td>54,81%</td><td>55%</td></tr> <tr><td>Lavoro domenicale e/o festivo</td><td>54,81%</td><td>55%</td></tr> <tr><td>Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)</td><td>30,45%</td><td>31%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario feriale</td><td>30,45%</td><td>31%</td></tr> <tr><td>Maggiorazione straordinario notturno e festivo</td><td>54,81%</td><td>55%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro:</td><td></td><td></td></tr> <tr><td> a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione</td><td>30,45%</td><td>31%</td></tr> <tr><td> b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione</td><td>60,90%</td><td>61%</td></tr> <tr><td>Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno.</td><td></td><td></td></tr> <tr><td> a) Lavoro notturno</td><td>60,90%</td><td>61%</td></tr> <tr><td> b) Lavoro festivo</td><td>60,90%</td><td>61%</td></tr> </tbody> </table> <p>Lavoro notturno per il settore Grafico-Editoriale - l'orario di lavoro può articolarsi anche in turni avvicendati nel rispetto delle seguenti modalità: a. Primo e secondo turno: 38 ore e 30 minuti fino al 31.12.2018; 39 ore settimanali dall'1.1.2019; b. Terzo turno: 36 ore settimanali per quanto attiene alla prestazione specificatamente prestata in tale turno. In ogni caso, ai turnisti di cui sopra, sarà corrisposta la maggiorazione del 6% al primo e al secondo turno sul salario o stipendio contrattuale con esclusione del primo turno con interruzione meridiana. La maggiorazione dovuta per il terzo turno è pari al 24%. Qualora l'articolazione dei tre turni giornalieri sia tale da consentire l'utilizzo degli impianti 24 ore per l'intero orario settimanale, ai lavoratori turnisti effettuanti tali regimi di orario vengono riconosciute n. 26 ore e 40 minuti di riduzione dell'orario di lavoro su base annua. Qualora la turnazione su 24 ore venisse effettuata per un periodo inferiore all'anno, la suddetta riduzione dell'orario di lavoro verrà proporzionalmente ridotta. Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle 7 e terminare dopo le 24.</p> <p>Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 24% limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.</p> <p>Lavoro notturno per il settore Cartario-Cartotecnico - i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiranno di ulteriori riposi aggiuntivi retribuiti nella misura di 32 ore annue</p> <p>Banca Ore - è istituita la Banca delle Ore in alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della direzione aziendale, per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestato. I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirla secondo le modalità e quantità della banca ore. Per le ore confluite nella Banca delle Ore, verrà corrisposta la maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo</p> | Tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019 | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022 | Flessibilità | 9,50% | 10% | Discontinui notturno | 14,22% | 15% | Turni diurni | 5,92% | 6% | Turni notturni | 23,69% | 24% | Lavoro notturno | 54,81% | 55% | Lavoro domenicale e/o festivo | 54,81% | 55% | Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) | 30,45% | 31% | Maggiorazioni straordinario feriale | 30,45% | 31% | Maggiorazione straordinario notturno e festivo | 54,81% | 55% | Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro: | | | a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione | 30,45% | 31% | b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione | 60,90% | 61% | Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno. | | | a) Lavoro notturno | 60,90% | 61% | b) Lavoro festivo | 60,90% | 61% |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------|-------|-----|-----------------------------------|--------|-----|---------------------------------|-------|----|----------------|--------|-----|-----------------|--------|-----|-------------------------------|-----------------------|---------|--|-----------------------|---------|-------------------------------------|--------|-----|--|--------|-----|---|--|--|---|--------|-----|---|--------|-----|---|--|--|--------------------|--------|-----|-------------------|--------|-----|
| | Tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2019 | Maggiorazione in vigore dall'1.1.2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Flessibilità | 9,50% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Discontinui notturno | 14,22% | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Turni diurni | 5,92% | 6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Turni notturni | 23,69% | 24% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lavoro notturno | 54,81% | 55% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lavoro domenicale e/o festivo | 54,81% | 55% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) | 30,45% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Maggiorazioni straordinario feriale | 30,45% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazione straordinario notturno e festivo | 54,81% | 55% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario di lavoro: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione | 30,45% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione | 60,90% | 61% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a) Lavoro notturno | 60,90% | 61% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| b) Lavoro festivo | 60,90% | 61% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contrattazione integrativa aziendale o territoriale | la contrattazione aziendale potrà svolgersi sulle seguenti materie: a. materie per le quali è previsto uno specifico rinvio nel CCNL; b. salario - premio di risultato: tale contrattazione avrà cadenza quadriennale; c. questioni specifiche inerenti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, nel rispetto di quanto già convenuto in materia di CCNL; d. applicazione dell'inquadramento professionale e programmi di formazione; e. pari opportunità ed applicazione della legge 125/91 sulle azioni positive; f. gestione degli orari di lavoro nell'ambito dei rinvii esercitati in materia dal CCNL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indennità | <p>a. di reperibilità (settore informatico e servizi innovativi): oraria, giornaliera e settimanale e di intervento. Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico pari al 7% se feriale e al 10% se festivo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Indennità per intervento</th> </tr> <tr> <th colspan="3">Intervento effettuato "da remoto"</th> <th colspan="3">Intervento effettuato "in loco"</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Fascia oraria</th> <th></th> <th colspan="2">Fascia oraria</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino alle 22.00</td> <td>Dalle 22.00 alle 6.00</td> <td>festivo</td> <td>Fino alle 22.00</td> <td>Dalle 22.00 alle 6.00</td> <td>festivo</td> </tr> <tr> <td>15%</td> <td>27%</td> <td>30%</td> <td>30%</td> <td>54%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>l'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta oltre i normali orari di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante; b. i lavoratori turnisti dei settori cartai-cartotecnici che abbiano compiuto i 55 anni di età e che vengano assegnati a mansioni giornaliera a seguito di permanente inidoneità a continuare la prestazione lavorativa a turni (accertata dagli organi competenti) manterranno ad personam in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita quanto sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30mi. Tale importo verrà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni; c. ai lavoratori del settore cartario-cartotecnico che lavorano a ciclo continuo (7 giorni su 7) e che sono inseriti nei tre turni avvicendati verrà corrisposta un'indennità pari, dall'1.5.2006, a € 15,49 lorde mensili; d. ai lavoratori del settore cartario-cartotecnico che lavorano a ciclo continuo (7 giorni su 7) e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, nonché ai lavoratori turnisti no a ciclo continuo verrà corrisposta un'indennità pari a € 6,26 lorde mensili; e. ai lavoratori del settore cartotecnico che lavorano su 3 turni avvicendati verrà corrisposto, a far data dall'1.5.2006 un importo fisso mensile pari a € 5,16</p> | Indennità per intervento | | | | | | Intervento effettuato "da remoto" | | | Intervento effettuato "in loco" | | | Fascia oraria | | | Fascia oraria | | | Fino alle 22.00 | Dalle 22.00 alle 6.00 | festivo | Fino alle 22.00 | Dalle 22.00 alle 6.00 | festivo | 15% | 27% | 30% | 30% | 54% | 60% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indennità per intervento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Intervento effettuato "da remoto" | | | Intervento effettuato "in loco" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fascia oraria | | | Fascia oraria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fino alle 22.00 | Dalle 22.00 alle 6.00 | festivo | Fino alle 22.00 | Dalle 22.00 alle 6.00 | festivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15% | 27% | 30% | 30% | 54% | 60% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mansioni discontinue | per i lavoratori discontinui (guardiani, autisti, custodi, portieri, ecc.) è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di lavoro compensativo mentre in caso di prestazione domenicale la retribuzione oraria dovuta sarà maggiorata del 14,4%. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro. Per i fattorini si fa richiamo alle norme del R.D. 6.12.1923 n. 2657, modificato con D.P.R. n. 30.7.1951, n. 760 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cottimo, magg. garantita | non previsto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Erogazione TFR | nessuna particolarità | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vitto e alloggio | qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ORARIO | Ferie | <p>1. <i>operai</i>: a. settore grafici-editoriali, Informatici-Servizi innovativi: 4 settimane 1/2, pari a 173 ore e 15 minuti; b. settore cartari-cartotecnici: pari a 166 ore e 50 minuti. L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita da maggio a ottobre. Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'anzidetta epoca; 2. <i>impiegati</i>: a. impiegato grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: 173 ore e 15 minuti fino alla data del 31.12.2018; 175 ore e 30 minuti dall'1.1.2019; b. impiegato cartario-cartotecnico:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Fino al 31.12.2018</th> <th>Dall'1.1.2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 10 anni</td> <td>166 ore e 30 minuti</td> <td>168 ore e 38 minuti</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni e fino a 15 anni</td> <td>173 ore e 18 minuti</td> <td>175 ore e 39 minuti</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 15 anni</td> <td>192 ore e 30 minuti</td> <td>195 ore</td> </tr> </tbody> </table> | Anzianità di servizio | Fino al 31.12.2018 | Dall'1.1.2019 | Fino a 10 anni | 166 ore e 30 minuti | 168 ore e 38 minuti | Oltre 10 anni e fino a 15 anni | 173 ore e 18 minuti | 175 ore e 39 minuti | Oltre i 15 anni | 192 ore e 30 minuti | 195 ore |
|--|--|--|-----------------------|--------------------|---------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------|
| | Anzianità di servizio | Fino al 31.12.2018 | Dall'1.1.2019 | | | | | | | | | | | |
| | Fino a 10 anni | 166 ore e 30 minuti | 168 ore e 38 minuti | | | | | | | | | | | |
| | Oltre 10 anni e fino a 15 anni | 173 ore e 18 minuti | 175 ore e 39 minuti | | | | | | | | | | | |
| | Oltre i 15 anni | 192 ore e 30 minuti | 195 ore | | | | | | | | | | | |
| | Permessi retribuiti | a. nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per assemblee; b. ai componenti la RSU, per lo svolgimento delle proprie mansioni; c. 15 giorni annui complessivi per ciascuna delle Organizzazioni sindacali, ai lavoratori che sono membri dei Comitati Direttivi delle Associazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto o delle Sezioni provinciali delle Associazioni stesse; d. studenti: 1 settimana di calendario all'anno retribuita per esigenze di studio. Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; e. pari a 16 ore all'anno, a decorrere dall'1.6.2021, ai lavoratori con patologie gravi e ingravescenti, ai lavoratori che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano essi stessi tossicodipendenti (tali permessi si azzerano alla fine di ogni anno legale) | | | | | | | | | | | | |
| | Riduzione orario | a decorrere dall'1.1.2019 vengono riconosciute 8 ore di ROL e ulteriori 8 ore a decorrere dall'1.1.2020 | | | | | | | | | | | | |
| | Festività | a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di 1/26 dell'intera retribuzione stessa <i>Norma particolare per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)</i> - per le prestazioni rese nella giornata della domenica e/o festivo con riposo compensativo, viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30% | | | | | | | | | | | | |
| | Festività soppresse | a. settori cartari-cartotecnici: 23 ore di riposo retribuito; b. settori grafici-editoriali, informatico-servizi innovativi: 24 ore di riposo retribuito. A decorrere dall'1.1.2019 vengono riconosciute 32 ore su base annua di permessi retribuiti a fronte delle festività abolite | | | | | | | | | | | | |
| | Flessibilità orario contrattuale | <i>Picchi e/o flessi produttivi</i> - l'azienda può ricorrere anche per singoli reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, alla flessibilità dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità. Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore. In caso di flessibilità negativa, in presenza della cessazione del rapporto di lavoro che non consenta il recupero dei crediti di prestazione lavorativa maturati, si procederà alla compensazione del periodo di flessio con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute, con le ore di riposo a titolo di ex festività e ROL maturate e non godute, fino a concorrenza del credito esistente. Ai soli fini contrattuali, per le prestazioni in regime di flessibilità, oltre all'orario settimanale entro i limiti di 48 ore di prestazione, verrà corrisposta la sola maggiorazione del 9,62% fino alla data del 31.12.2018; a decorrere dall'1.1.2019, tale maggiorazione sarà del 9,50%. <i>Flessibilità su base volontaria</i> - nel caso di richiesta del lavoratore di brevi periodi di assenza, non superiore alle 4 ore giornaliere, potranno essere adottati, fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico/organizzative, regimi di flessibilità di breve periodo che comportino il recupero delle ore di assenza entro e non oltre le due settimane successive a quella in cui si è verificata l'assenza stessa. Tali regimi di flessibilità volontaria non comporteranno il riconoscimento di alcuna maggiorazione | | | | | | | | | | | | |
| Permanenza massima passaggio cat. superiore | al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di 5 mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore. Nel caso si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di livello. Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a 6 mesi nell'arco di 9 mesi | | | | | | | | | | | | | |
| 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 invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi | | | | | | | | | | | | | |
| ASSENZE | Malattia | a. conservazione del posto: senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia, fino ad un massimo di 12 mesi; l'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie; b. trattamento economico: 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); per i successivi 6 mesi, corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS. 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 od infortunio non sul lavoro. Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti, 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 comporto e del trattamento economico. <i>Norma transitoria</i> - i lavoratori che alla data dell'1.8.2018 hanno raggiunto il periodo complessivo di 12 mesi di conservazione del posto, beneficeranno di un ulteriore periodo di 3 mesi, o minor periodo, fino a raggiungere il periodo complessivo di 15 mesi complessivi. La presente disposizione transitoria ha efficacia limitatamente ai primi 3 mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle malattie | | | | | | | | | | | | |
| | Infortunio | a. conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità d'invalità temporanea; b. corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione | | | | | | | | | | | | |
| | Maternità | vale quanto disposto dalla legge vigente in materia | | | | | | | | | | | | |
| | Congedo matrimoniale | 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione | | | | | | | | | | | | |
| | Permessi | a. studenti: massimo 1 settimana di calendario all'anno non retribuita; b. per improrogabili giustificate necessità familiari; c. non retribuiti, ai lavoratori che siano membri delle Commissioni Esecutive delle strutture provinciali o del Comitato Direttivo delle Sezioni provinciali delle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, per il disimpegno delle loro funzioni | | | | | | | | | | | | |

| ASSENZE | Sospensione/riduzione lavoro o CIG | in caso di sospensione dell'attività lavorativa a fronte di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la direzione aziendale potrà disporre anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---------------------------|----------------------|----------------|---------------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------|----------------|--------------------|--------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|--------|-----------|---------------|----------------|----------------|--------|--------|---------------|----------|
| | Aspettative | <p>a. 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% nell'anno della forza occupata 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 a 1 mese coincidente con il mese solare; b. per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; c. ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi terapeutici e riabilitativi; d. per gravi e documentati motivi personali; e. ai lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, al termine del periodo di comporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, prorogabile per un periodo pari a quello inizialmente richiesto; f. massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa, alle donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Prova | a. <i>operai</i> : 30 giorni di effettiva prestazione; b. <i>impiegati</i> : 1) grafici, editoriali, informatici: 130 giorni, Quadri e liv. 1 e 2; 80 giorni, liv. 3, 4, 5 e 7; 30 giorni per il lavoratore grafico assunto al liv. 9; 2) cartai, cartotecnici: 130 giorni, Quadri e gruppo A; 80 giorni, gruppi B e C. I periodi di prova sono riferiti a orari di lavoro distribuiti su 5 giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni le durate indicate sono moltiplicate per il coefficiente 1,2. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto da malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere servizio entro 15 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Preavviso | <p>a. <i>operai</i>: 2 settimane sia in caso di licenziamento sia in caso di dimissioni. Per gli operai dei settori grafico ed editoriale con anzianità superiore a 10 anni il periodo di preavviso è elevato a 3 settimane; b. <i>impiegati</i>:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 1 e 2 gruppo A</th> <th>3 e 4 gruppo B</th> <th>Liv. 5, 6, 7 e 9 gruppo C</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> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mese e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 15° giorno di ciascun mese. Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico il periodo di preavviso individuale è incrementato di 2 mesi di effettivo lavoro.</p> <p>Normativa speciale per il settore informatico area tecnica:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. Q, 1 e 2</th> <th>Fino al liv. 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4,5 mesi</td> <td>3,5 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici, il periodo di preavviso individuale è incrementato di 2 mesi di effettivo lavoro. In aggiunta a quanto previsto, per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da queste ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori 2 mesi</p> | Anzianità | Liv. 1 e 2 gruppo A | 3 e 4 gruppo B | Liv. 5, 6, 7 e 9 gruppo C | fino a 5 anni | 2 mesi e 15 giorni | 1 mese e 15 giorni | 1 mese | da 5 a 10 anni | 3 mesi e 15 giorni | 2 mesi | 1 mese e 15 giorni | oltre 10 anni | 4 mesi e 15 giorni | 2 mese e 15 giorni | 2 mesi | Anzianità | Liv. Q, 1 e 2 | Fino al liv. 3 | fino a 10 anni | 4 mesi | 3 mesi | oltre 10 anni | 4,5 mesi |
| Anzianità | Liv. 1 e 2 gruppo A | 3 e 4 gruppo B | Liv. 5, 6, 7 e 9 gruppo C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| fino a 5 anni | 2 mesi e 15 giorni | 1 mese e 15 giorni | 1 mese | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| da 5 a 10 anni | 3 mesi e 15 giorni | 2 mesi | 1 mese e 15 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| oltre 10 anni | 4 mesi e 15 giorni | 2 mese e 15 giorni | 2 mesi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anzianità | Liv. Q, 1 e 2 | Fino al liv. 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| fino a 10 anni | 4 mesi | 3 mesi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| oltre 10 anni | 4,5 mesi | 3,5 mesi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIONE | Tirocinio | la qualificazione professionale, nei casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 3 anni, con retribuzione rapportata all'ultimo livello della classificazione unica, al termine del quale il tirocinante viene inserito come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Apprendistato | <p>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - 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 professionale conseguita ai sensi della legge 53/2003; b. 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 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo di tale 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 nelle aziende con meno di 10 dipendenti; c. Formazione: non inferiore alle 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico. Essa potrà essere integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali; d. Prova: di durata pari a quella ordinaria prevista dal contratto collettivo vigente per il livello di inquadramento iniziale. Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva. Nel caso il periodo di prova sia interrotto da malattia o da infortunio, all'apprendista sarà permesso di completare il periodo di prova entro un numero di giorni pari alla metà della prova stessa; e. Inquadramento: il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione; la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come per il secondo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione. L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico è così regolamentato: A) Per il settore Cartario/Cartotecnico, inserimento al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi; B) Per il settore Grafico/Editoriale, inserimento al livello 10 per i primi 6 mesi e al livello 9 per gli anni successivi; C) Per il settore informatico-servizi innovativi Area Tecnica:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Inserimento</th> <th>Durata apprendistato</th> <th>Livello finale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9 livello</td> <td>18 mesi</td> <td>8 livello</td> </tr> <tr> <td>10 livello</td> <td>18 mesi</td> <td>9 livello*</td> </tr> </tbody> </table> <p>Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato: A) Per il settore Cartario/Cartotecnico, al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione; B) Per il settore Grafico/Editoriale, al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione; C) Per il settore informatico-servizi innovativi Area Tecnica al livello 9 dove permarrà per 6 mesi prima di essere assegnato al livello 8. Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione; f. Coefficiente orario: 173 (169 dall'1.1.2019); g. Durata: 36 mesi (3 periodi da 12 mesi ciascuno); 30 mesi (3 periodi da 10 mesi ciascuno) e 24 mesi (3 periodi da 8 mesi ciascuno); h. Precedenti periodo di apprendistato: i periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni;</p> | Inserimento | Durata apprendistato | Livello finale | 9 livello | 18 mesi | 8 livello | 10 livello | 18 mesi | 9 livello* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inserimento | Durata apprendistato | Livello finale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 livello | 18 mesi | 8 livello | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 livello | 18 mesi | 9 livello* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

i. Malattia - settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie. Il trattamento economico dovuto all'apprendista assente per malattia, corrisposto da parte dell'azienda nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, a partire dal primo e fino al 180° giorno, è pari al 100% della normale retribuzione giornaliera; l. Malattia - settore cartario-cartotecnico: l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie. Il trattamento economico dovuto all'apprendista assente per malattia, corrisposto da parte dell'azienda nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, a partire dal primo e fino al 180° giorno, è pari al 100% della normale retribuzione giornaliera; m. Infortunio: conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail l'indennità di invalidità temporanea; corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'Inail fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera.

Retribuzioni – Settore Cartario cartotecnico

| Periodo | Minimi | | | E.D.R. | Contingenza |
|--------------------|----------|----------|----------|--------|-------------|
| | 1.6.2021 | 1.6.2022 | 1.9.2023 | | |
| Livello AS | | | | | |
| Primo periodo | 1.475,63 | 1.500,20 | 1.530,92 | 10,33 | 525,47 |
| Secondo periodo | 1.704,19 | 1.731,90 | 1.766,54 | 10,33 | 530,50 |
| Terzo periodo | 1.950,49 | 1.983,04 | 2.023,73 | 10,33 | 536,53 |
| Livello A | | | | | |
| Primo periodo | 1.428,57 | 1.452,36 | 1.482,10 | 10,33 | 523,65 |
| Secondo periodo | 1.475,63 | 1.500,20 | 1.530,92 | 10,33 | 525,47 |
| Terzo periodo | 1.704,19 | 1.731,90 | 1.766,54 | 10,33 | 530,50 |
| Livello B1 | | | | | |
| Primo periodo | 1.365,56 | 1.388,30 | 1.416,73 | 10,33 | 523,65 |
| Secondo periodo | 1.428,57 | 1.452,36 | 1.482,10 | 10,33 | 523,65 |
| Terzo periodo | 1.475,63 | 1.500,20 | 1.530,92 | 10,33 | 525,47 |
| Livello B2S | | | | | |
| Primo periodo | 1.263,58 | 1.284,62 | 1.310,93 | 10,33 | 520,12 |
| Secondo periodo | 1.365,56 | 1.388,30 | 1.416,73 | 10,33 | 523,65 |
| Terzo periodo | 1.428,57 | 1.452,36 | 1.482,10 | 10,33 | 523,65 |
| Livello B2 | | | | | |
| Primo periodo | 1.200,94 | 1.220,94 | 1.245,94 | 10,33 | 520,12 |
| Secondo periodo | 1.263,58 | 1.284,62 | 1.310,93 | 10,33 | 520,12 |
| Terzo periodo | 1.365,56 | 1.388,30 | 1.416,73 | 10,33 | 523,65 |
| Livello C1S | | | | | |
| Primo periodo | 1.091,31 | 1.109,48 | 1.132,19 | 10,33 | 517,79 |
| Secondo periodo | 1.200,94 | 1.220,94 | 1.245,94 | 10,33 | 520,12 |
| Terzo periodo | 1.263,58 | 1.284,62 | 1.310,93 | 10,33 | 520,12 |
| Livello C1 | | | | | |
| Primo periodo | 1.013,82 | 1.030,69 | 1.051,77 | 10,33 | 516,39 |
| Secondo periodo | 1.091,31 | 1.109,48 | 1.132,19 | 10,33 | 517,79 |
| Terzo periodo | 1.200,94 | 1.220,94 | 1.245,94 | 10,33 | 520,12 |
| Livello C2 | | | | | |
| Primo periodo | 949,69 | 965,50 | 985,27 | 10,33 | 515,27 |
| Secondo periodo | 1.013,82 | 1.030,69 | 1.051,77 | 10,33 | 516,39 |
| Terzo periodo | 1.091,31 | 1.109,48 | 1.132,19 | 10,33 | 517,79 |
| Livello C3 | | | | | |
| Primo periodo | 870,89 | 885,40 | 903,54 | 10,33 | 513,56 |
| Secondo periodo | 949,69 | 965,50 | 985,27 | 10,33 | 515,27 |
| Terzo periodo | 1.013,82 | 1.030,69 | 1.051,77 | 10,33 | 516,39 |

Retribuzioni – Settore Grafico Editoriale

| Periodo | Minimi | | | E.D.R. | Contingenza |
|------------------|----------|----------|----------|--------|-------------|
| | 1.6.2021 | 1.6.2022 | 1.9.2023 | | |
| Livello Q | | | | | |
| Primo periodo | 1.678,72 | 1.705,52 | 1.739,01 | 10,33 | 533,19 |
| Secondo periodo | 1.986,71 | 2.018,37 | 2.057,95 | 10,33 | 539,99 |
| Terzo periodo | 1.994,63 | 2.026,43 | 2.066,17 | 10,33 | 541,65 |
| Livello 1 | | | | | |
| Primo periodo | 1.566,88 | 1.591,88 | 1.623,13 | 10,33 | 530,40 |
| Secondo periodo | 1.678,72 | 1.705,52 | 1.739,01 | 10,33 | 533,19 |
| Terzo periodo | 1.986,71 | 2.018,37 | 2.057,95 | 10,33 | 539,99 |
| Livello 2 | | | | | |
| Primo periodo | 1.465,59 | 1.488,93 | 1.518,10 | 10,33 | 528,00 |
| Secondo periodo | 1.566,88 | 1.591,88 | 1.623,13 | 10,33 | 530,40 |
| Terzo periodo | 1.678,72 | 1.705,52 | 1.739,01 | 10,33 | 533,19 |

Segue

| GESTIONE | Segue | Retribuzioni – Settore Grafico Editoriale | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|----------|----------|----------|--------|----------------------|---|---|--------|--------------|--------------|--------|-------------|--------------|
| | | Periodo | Minimi | | | E.D.R. | Contingenza | | | | | | | | |
| | | | 1.6.2021 | 1.6.2022 | 1.9.2023 | | | | | | | | | | |
| | | Livello 3 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Primo periodo | 1.360,64 | 1.382,30 | 1.409,38 | 10,33 | 525,47 | | | | | | | | |
| | | Secondo periodo | 1.465,59 | 1.488,93 | 1.518,10 | 10,33 | 528,00 | | | | | | | | |
| | | Terzo periodo | 1.566,88 | 1.591,88 | 1.623,13 | 10,33 | 530,40 | | | | | | | | |
| | | Livello 4 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Primo periodo | 1.256,20 | 1.276,20 | 1.301,20 | 10,33 | 523,01 | | | | | | | | |
| | | Secondo periodo | 1.360,64 | 1.382,30 | 1.409,38 | 10,33 | 525,47 | | | | | | | | |
| | | Terzo periodo | 1.465,59 | 1.488,93 | 1.518,10 | 10,33 | 528,00 | | | | | | | | |
| | | Livello 5 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Primo periodo | 1.089,66 | 1.106,71 | 1.128,02 | 10,33 | 519,63 | | | | | | | | |
| | | Secondo periodo | 1.256,20 | 1.276,20 | 1.301,20 | 10,33 | 523,01 | | | | | | | | |
| | | Terzo periodo | 1.360,64 | 1.382,30 | 1.409,38 | 10,33 | 525,47 | | | | | | | | |
| | | Livello 6 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Primo periodo | 1.003,90 | 1.019,92 | 1.039,95 | 10,33 | 517,35 | | | | | | | | |
| | | Secondo periodo | 1.089,66 | 1.106,71 | 1.128,02 | 10,33 | 519,63 | | | | | | | | |
| | | Terzo periodo | 1.256,20 | 1.276,20 | 1.301,20 | 10,33 | 523,01 | | | | | | | | |
| | | Livello 7 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Primo periodo | 915,48 | 930,09 | 948,36 | 10,33 | 515,40 | | | | | | | | |
| | | Secondo periodo | 1.003,90 | 1.019,92 | 1.039,95 | 10,33 | 517,35 | | | | | | | | |
| | | Terzo periodo | 1.089,66 | 1.106,71 | 1.128,02 | 10,33 | 519,63 | | | | | | | | |
| | <p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</i> - possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale</p> <p><i>Apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 226/2005</p> <p>N.B.: per tutto quanto non previsto dalla regolamentazione sopra riportata, valgono le norme previste dalla legislazione vigente in materia.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| | Contratto tempo determinato | <p>al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a. Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b. Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Fermo restando il limite del 20% previsto dal D.lgs. 81/2015, sono esenti dal suddetto limite i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi: a. Nel caso di incrementi di attività produttiva e di sospensione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o territoriali di consegna tassative, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive; b. Per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione, ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete; c. Per attività stagionali ivi comprese quelle definite dal DPR 1525/1963 e s.m.i.; d. Per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettativa e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro; e. Per la sostituzione dei lavoratori part time con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; f. Dei disabili di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili di cui alla legge n. 104/1992; ovvero in tutti i casi non sopra riportati e previsti dall'art. 23 del D.lgs. 81/2015. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di 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, non può superare i 36 mesi. A tutti i contratti a termine si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi. Le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ed esempio, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc. Oltre alle attività stagionali individuate dal DPR 1525/1963, sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti. Al lavoratore assunto con contratto a termine spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, proporzionati alla durata del contratto stesso, in atto nell'azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale. In caso di malattia, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. I contratti di assunzione a termine e in somministrazione a tempo determinato non potranno dar luogo al superamento della percentuale complessiva del 40%</p> | | | | | | | | | | | | | |
| | Part time | <p>a. il rapporto a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. possono essere previste: 1. clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da part time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto. Le suddette variazioni devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione dello stipendio del 10%; 2. clausole elastiche (nei part time verticali o misti), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le suddette variazioni non possono superare il 30% del normale orario annuo concordato e devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni, o comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio relativa alle ore prestate in più; c. è consentita la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 38 ore e 30 minuti settimanali. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione forfettaria del 22% comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali di legge; d. il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n. 325 gg in caso di prestazione su 5 gg, e di 390 gg in caso di prestazione su 6 gg, mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di 180 gg di calendario e di 120 gg di calendario vengono trasformate in giornate lavorative come segue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Giorni di calendario</th> <th>Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate</th> <th>Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>180 gg</td> <td>129 giornate</td> <td>154 giornate</td> </tr> <tr> <td>120 gg</td> <td>86 giornate</td> <td>103 giornate</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | Giorni di calendario | Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate | Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate | 180 gg | 129 giornate | 154 giornate | 120 gg | 86 giornate | 103 giornate |
| Giorni di calendario | Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate | Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate | | | | | | | | | | | | | |
| 180 gg | 129 giornate | 154 giornate | | | | | | | | | | | | | |
| 120 gg | 86 giornate | 103 giornate | | | | | | | | | | | | | |

| GESTIONE | <p><i>Normativa a decorrere dall'1.9.2018</i> - il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da: a. gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; b. comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia; c. esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione. I lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi, hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione. La variazione in aumento della durata della prestazione è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 22%. La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore, il cui minimo è fissato in 48 ore, le maggiorazioni di cui sopra da corrispondere al lavoratore sono pari al 10% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi. Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro. Le maggiorazioni non spettano: a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa; b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile, annuo, dei lavoratori a tempo pieno. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui sopra saranno retribuite con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione. Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario alla quale si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n. 325 gg. in caso di prestazione su 5 gg., e di 390 gg. in caso di prestazione su 6 gg., mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di n. 180 gg. di calendario e di n. 120 gg. di calendario vengono trasformati in giornate lavorative sulla base del seguente schema:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Giorni di calendario</th> <th>Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate</th> <th>Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>180 gg.</td> <td>129 giornate</td> <td>154 giornate</td> </tr> <tr> <td>120 gg.</td> <td>86 giornate</td> <td>103 giornate</td> </tr> </tbody> </table> <p>sulla base di quanto definito nella precedente tabella, si procederà al calcolo dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro e i relativi periodi di trattamento economico per il singolo lavoratore, riproponendo le durate predette attraverso l'applicazione della percentuale di rapporto tra l'orario di lavoro individuate e l'orario di lavoro pieno definito dal vigente C.C.N.L.</p> | Giorni di calendario | Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate | Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate | 180 gg. | 129 giornate | 154 giornate | 120 gg. | 86 giornate | 103 giornate |
|--|--|---|---|---|---------|--------------|--------------|---------|-------------|--------------|
| | Giorni di calendario | Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate | Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate | | | | | | | |
| 180 gg. | 129 giornate | 154 giornate | | | | | | | | |
| 120 gg. | 86 giornate | 103 giornate | | | | | | | | |
| Lavoro domicilio | 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 trattamento di fine rapporto verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione; c. il lavoro retribuito forfetariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa, nell'ambito delle otto ore giornaliere, un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente contratto per i lavoratori interni della stessa categoria | | | | | | | | | |
| Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) | il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge vigente in materia. I contratti di assunzione a termine e in somministrazione a tempo determinato non potranno dar luogo al superamento della percentuale complessiva del 40% | | | | | | | | | |
| Lavoro stagionale | non regolamentato | | | | | | | | | |
| Telelavoro | le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a: a. telelavoro domiciliare; b. telelavoro da centri o postazioni varie. Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. Fermo restando l'orario settimanale ordinario, stabilito in 38 ore e 30 minuti fino alla data del 31.12.2018, 39 ore a decorrere dall'1.1.2019, per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata. La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello | | | | | | | | | |
| Lavoro agile | il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti. Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa (per ulteriori informazioni si veda art. 29 del CCNL vigente) | | | | | | | | | |
| Viaggiatori e piazzisti | non previsti | | | | | | | | | |
| Collocamento | le qualifiche delle quali non si deve tener conto ai fini del calcolo della percentuale di cui all'art. 25, 1° comma, della L. 223/1991, sono quelle ricomprese nei seguenti livelli di inquadramento: a. quadri; b. qualifica impiegatizia: liv. superiore al 7 per i comparti grafici e informatici, liv. superiore al C1 per i comparti cartari e cartotecnici; c. qualifica operaia: liv. superiori al 7 per la generalità dei lavoratori del comparto grafico, liv. superiori all'8 per gli operai addetti all'area di legatoria, e livello superiore al C3 per i comparti cartari e cartotecnici | | | | | | | | | |
| PREVIDENZA ASSISTENZA | Previd. integrativa/complem. | la contribuzione a FONDAPI è stabilita come segue: a. con riferimento alla retribuzione utile per il TFR: 1,2% a carico dell'Azienda e 1,2% a carico del lavoratore; b. con riferimento alla quota di TFR da maturare nell'anno le quote saranno: A) il 2% della retribuzione utile per il TFR per i lavoratori con contribuzione previdenziale antecedente il 28.4.1993; B) il 100% del TFR per i lavoratori con contribuzione previdenziale successiva al 28.4.1993. c. quota di iscrizione: € 11,36 per ciascun iscritto suddivisa in parti eguali tra lavoratore e impresa, da versarsi al momento della iscrizione con modalità che verranno definite; la quota associativa annua da destinare al finanziamento delle spese del Fondo sarà ragguagliata ad un valore massimo pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del (livello, gruppo) composta da minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR per ciascuna delle due Parti | | | | | | | | |
| | Assistenza integrativa | ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, per tutti i lavoratori dipendenti | | | | | | | | |
| | Ente Bilaterale | la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni indispensabili ad integrare la retribuzione del lavoratore. A decorrere dal 29.7.2013 saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base di Accordi e CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende, come di seguito indicato: a. Fondo Sicurezza PMI CONFAPI: € 18,00 annui (€ 1,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive di RLS territoriale; € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende con il RLS; b. Fondo Sviluppo | | | | | | | | |

| | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| PREVIDENZA ASSISTENZA | | <p>bilateralità PMI CONFAPI: € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato; € 3,00 annui (€ 0,25 per 12 mesi) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore; c. Fondo Sostegno del reddito: € 28,00 annui (€ 2,33 per 12 mesi) per ciascun lavoratore; d. Osservatorio della contrattazione del lavoro: € 8,00 annui (€ 0,66 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale/territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello; € 12,00 annui (€ 1,00 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale. A partire dalla data del 29.7.2013 le aziende che applicano tale CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti o indiretti, escluso il TFR</p> |
| | Polizze vita | non previste |
| | Polizze infortuni | <p>l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 25.822,84. A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente. L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale: a. una somma pari a 4 annualità della retribuzione in caso di invalidità permanente; b. una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione in caso di morte</p> |
| | Altre polizze | il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi |
| | Quadri | l'azienda è tenuta ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali |