

Ipotesi di accordo

Tra

UNIGEC - CONFAPI

UNIMATICA - CONFAPI

E

FISTEL – CISL

SLC- CGIL

UILCOM- UIL

Si è convenuta, in via telematica, la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 9 luglio 2018.

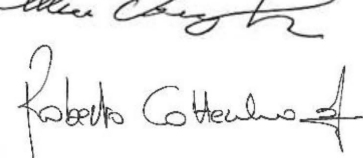
Roma, 9 marzo 2021

CONFAPI

FISTEL - CISL



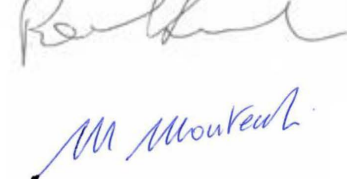
UNIGEC - CONFAPI



SLC - CGIL



UNIMATICA - CONFAPI



UILCOM - UIL



Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Il presente CCNL ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa e, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.01.2020 e scadrà alla data del 31.12.2023.

Art. 3 - Osservatorio di settore

Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati da UNIGEC-CONFAPI e da UNIMATICA-CONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- **problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. Monitoraggio e verifica della conformità delle prestazioni in smart working alle previsioni del TU sulla Sicurezza (D.Lgs 81/08). In particolare le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;**

- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.
- **definizione di proposte per l'implementazione delle politiche della bilateralità, valutando positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL a livello interconfederale, per allargare gli ambiti operativi e per un rafforzamento delle misure di sostegno ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.**
- **Monitorare l'andamento della contrattazione di secondo livello al fine di costituire una banca dati per l'analisi degli accordi definiti;**
- **Promozione delle politiche di welfare contrattuale, definendo modelli applicativi di riferimento per favorirne la realizzazione attraverso specifici accordi.**
- **Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente Ccnl.**

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 per i rinnovi dei Ccnl.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio danno particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti Locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente CCNL, ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente CCNL.

Dichiarazione a Verbale

UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione Paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione Paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle Parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'Art. 11 - Controversie.

Art..... Commissione per la classificazione

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informaticizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di settembre 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri (3 designati da UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL), per il necessario aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relative mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti indirizzi di analisi eventualmente integrabili:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore individuati di comune accordo.

Al termine dei lavori, che dovranno concludersi entro il mese dicembre 2022, la Commissione, sulla base delle risultanze acquisite e previo accordo tra tutti i componenti, potrà procedere alla definizione degli interventi da apportare in materia di classificazione che saranno recepiti nel successivo rinnovo del presente CCNL.

Eventuali interventi che non fossero oggetto di condivisione congiunta da parte dei componenti della Commissione, saranno devoluti all'esame delle parti firmatarie del presente CCNL per le necessarie determinazioni.

Art..... Congedo per le vittime di violenza di genere

Le parti si impegnano a presentare ad Enfea l'“Avviso comune”, sotto riportato per la definizione di una prestazione di sostegno per le vittime di violenza di genere, ex art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, aggiuntiva al congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere di cui alla normativa di cui sopra.

AVVISO COMUNE

Premesso che:

- Le lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici per le quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS, hanno diritto al congedo per violenza di genere a condizione che risultino titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;
- siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all'articolo 5- bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.
- il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa;
- che ulteriori periodi di congedo, fruiti dalla lavoratrice per tale causale, non sarebbero coperti da indennità alcuna.

A tal fine, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL concordano di richiedere ad Enfea, nell'ambito delle prestazioni di sostegno al reddito, di prevedere una prestazione che consenta la corresponsione di una indennità aggiuntiva per un ulteriore periodo nelle misure e modalità che saranno definite dal suddetto Ente.

Art..... Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

A decorrere dalla data del 1° giugno 2021, in aggiunta a eventuali altri benefici contrattuali o di legge sono riconosciute ai lavoratori 16 ore di permesso retribuito l'anno ove ricorrano i seguenti requisiti:

- 1) lavoratori con patologie gravi e ingravescenti;
- 2) lavoratori che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano essi stessi tossicodipendenti.

Detti permessi possono essere utilizzati ad ore o per intere giornate e si azzerano alla fine di ogni anno legale.

L'utilizzo dei suddetti permessi avviene con un preavviso di almeno 5 giorni, fatte salve situazioni d'urgenza.

Su richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione per la fruizione dei permessi di cui ai precedenti punti 1 e 2.

I datori di lavoro considereranno eventuali domande dei predetti lavoratori ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da Tempo Pieno a Part Time.

Nota a verbale

Nel caso di interventi legislativi che dovessero introdurre permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal presente articolo le parti si incontreranno per loro armonizzazione.

Art.- Formazione

Le Parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0;
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie rappresentate.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con particolare riferimento alle lavoratrici dopo l'utilizzo del congedo per maternità.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessarie per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, riconoscono la necessità di favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il

rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle Pmi.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno, pertanto, a facilitare l'iter procedurale di condivisione dei piani formativi previsti dai fondi interprofessionali, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati, con specifico riferimento al Fondo Formazione PMI – FAPI, concordemente riconosciuto quale strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti.

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

(concordare un facsimile di modello di attestazione).

Le aziende si impegnano inoltre a favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche che prevedano il rilascio di certificati o attestati rilasciati da soggetti terzi e riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

Le ore di formazione e la loro distribuzione formano oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale da svolgersi secondo le previsioni dell'art. 4 del presente CCNL.

Le parti si attiveranno altresì ad ogni livello per il tracciamento dei percorsi di formazione continua nella direzione del Libretto Formativo e delle sue successive evoluzioni normative. A tal fine si impegnano a favorire la diffusione della Smart Card delle Competenze di FAPI quale strumento per la certificazione delle competenze acquisite.

Art. 29 Lavoro agile

Premessa

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenute in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- **Lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;**
- **Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;**
- **Lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.**

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici ~~e/o telematici~~ eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori in lavoro agile l'esercizio integrale dei diritti stabiliti dagli articoli 15-16-17-18-19-20-21 del presente CCNL.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina

sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Diritto di recesso.

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'art. 19 della Legge 81/2017.

All'art. 30. Apprendistato

- sotto Lettera C) Apprendistato professionalizzante, Figure Impiegate del settore grafico-editoriale, aggiungere "Addetto e operatore call center"
- sotto professionalità grafico editoriali dopo Famiglia Professionale, a fianco di Addetto al call center aggiungere "in house".

Art. 52 Previdenza complementare

Aggiungere dopo l'ultimo alinea sotto il punto Contribuzione inserire: "Il lavoratore può optare per destinare il Flex benefits contrattuale alla Previdenza Complementare".

All'art. 81 Classificazione

- sotto Parte Quinta, 7° livello, dopo Operatore di Call center aggiungere "in house".

Parte Terza, Norme impiegati.

Recepimento dell'Accordo 11 luglio 2019 in materia di estensione dell'art.63, Parte seconda, Norme Operai, anche al personale di cui alla Parte Terza, Norme impiegati, di cui al CCNL 9 luglio 2018.

Art. 67 - Periodo di prova

Omissis

Aggiungere Nota a verbale

Per i lavoratori il cui periodo di prova è fissato in 130 giorni, la durata complessiva si intende comunque non superiore ai sei mesi di calendario.

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Omissis

Tabella maggiorazioni

A far data dal 1° gennaio 2022 le tabelle vengono modificate come segue:

| Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi | | | |
|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018 | Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019 | Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022 |
| Flessibilità | 9,62% | 9,50% | 10% |
| Discontinui notturno | 14,40% | 14,22% | 15% |
| Turni diurni | 6% | 5,92% | 6% |
| Turni notturni | 24% | 23,69% | 24% |
| Lavoro notturno | 54% | 54,81% | 55% |
| Lavoro domenicale e/o festivo | 54% | 54,81% | 55% |
| Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) | 30% | 30,45% | 31% |
| Maggiorazioni straordinario feriale | 30% | 30,45% | 31% |

| | | | |
|---|-----|--------|------------|
| Maggiorazione straordinario notturno e festivo | 54% | 54,81% | 55% |
| Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro: | | | |
| a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione | 30% | 30,45% | 31% |
| b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione | 60% | 60,90% | 61% |
| Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno: | | | |
| a) lavoro notturno | 60% | 60,90% | 61% |
| b) lavoro festivo | 60% | 60,90% | 61% |

| Settore cartario-cartotecnico | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|
| tipologia di maggiorazione | Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018 | Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019 | Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022 |
| Flessibilità | 9,62% | 9,50% | 10% |
| Discontinui notturno | 14,40% | 14,40% | 15% |
| Turni diurni (per 1° e 2° turno) | 7,68% | 7,68% | 8% |
| Turni notturni (3° turno) | 25,02% | 25,02% | 26% |
| Cambio squadre 1° e 3° turno | 25,12% | 25,12% | 26% |
| Cambio squadre 2° turno | 49,15% | 49,15% | 50% |
| Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale | 25,12% | 25,50% | 26% |
| Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale | | | |
| a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione | 25,12% | 25,50% | 26% |
| b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione | 49,15% | 49,89% | 50% |
| Magg. lavoro festivo | 52,64% | 53,43% | 53% |

| | | | |
|---|--------|--------|------------|
| Magg. lavoro notturno per operai non turnisti | 52,64% | 53,43% | 53% |
| Maggiorazioni straordinario domenicale | 73,18% | 74,28% | 75% |
| Lavoro domenicale con riposo compensativo | 76,97% | 78,18% | 79% |

Art. 108 - Minimi di salario e stipendio

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono incrementati secondo la tabella che segue:

| Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi | | | | | |
|---|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| liv. | par. | 01.06.2021 | 01.06.2022 | 01.09.2023 | Totale |
| Q | 248 | € 31,79 | € 31,79 | € 39,74 | € 103,33 |
| 1 | 247 | € 31,67 | € 31,67 | € 39,58 | € 102,92 |
| 2 | 209 | € 26,79 | € 26,79 | € 33,49 | € 87,08 |
| 3 | 195 | € 25,00 | € 25,00 | € 31,25 | € 81,25 |
| 4 | 182 | € 23,33 | € 23,33 | € 29,17 | € 75,83 |
| 5 | 169 | € 21,67 | € 21,67 | € 27,08 | € 70,42 |
| 6 | 156 | € 20,00 | € 20,00 | € 25,00 | € 65,00 |
| 7 | 133 | € 17,05 | € 17,05 | € 21,31 | € 55,42 |
| 8 | 125 | € 16,03 | € 16,03 | € 20,03 | € 52,08 |
| 9 | 114 | € 14,62 | € 14,62 | € 18,27 | € 47,50 |
| 10 | 100 | € 12,82 | € 12,82 | € 16,03 | € 41,67 |
| Settore Cartario-Cartotecnico | | | | | |
| liv. | par. | 01.06.2021 | 01.06.2022 | 01.09.2023 | Totale |
| Q | 250 | € 32,68 | € 32,68 | € 40,85 | € 106,21 |
| AS | 249 | € 32,55 | € 32,55 | € 40,69 | € 105,78 |
| A | 212 | € 27,71 | € 27,71 | € 34,64 | € 90,07 |
| B1 | 188 | € 24,58 | € 24,58 | € 30,72 | € 79,87 |
| B2/S | 182 | € 23,79 | € 23,79 | € 29,74 | € 77,32 |
| B2 | 174 | € 22,75 | € 22,75 | € 28,43 | € 73,92 |
| C1/S | 161 | € 21,05 | € 21,05 | € 26,31 | € 68,40 |
| C1 | 153 | € 20,00 | € 20,00 | € 25,00 | € 65,00 |
| C2 | 139 | € 18,17 | € 18,17 | € 22,71 | € 59,05 |
| C3 | 129 | € 16,86 | € 16,86 | € 21,08 | € 54,80 |
| D1 | 121 | € 15,82 | € 15,82 | € 19,77 | € 51,41 |
| D2 | 111 | € 14,51 | € 14,51 | € 18,14 | € 47,16 |
| E | 100 | € 13,07 | € 13,07 | € 16,34 | € 42,48 |

In relazione agli incrementi di cui alla tabella precedente i minimi di salario e stipendio risulteranno alle scadenze previste i seguenti:

| Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi | | | | | | | | |
|---|------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| LIV. | PAR. | Al 01.10.2019 | Incrementi | dall'01.06.2021 | Incrementi | dall'01.06.2022 | Incrementi | dall'01.09.2023 |
| Q | 248 | 1.962,84 | € 31,79 | 1.994,63 | € 31,79 | 2.026,43 | € 39,74 | 2.066,17 |
| 1 | 247 | 1.955,04 | € 31,67 | 1.986,71 | € 31,67 | 2.018,37 | € 39,58 | 2.057,95 |
| 2 | 209 | 1.651,93 | € 26,79 | 1.678,72 | € 26,79 | 1.705,52 | € 33,49 | 1.739,01 |
| 3 | 195 | 1.541,88 | € 25,00 | 1.566,88 | € 25,00 | 1.591,88 | € 31,25 | 1.623,13 |
| 4 | 182 | 1.442,26 | € 23,33 | 1.465,59 | € 23,33 | 1.488,93 | € 29,17 | 1.518,10 |
| 5 | 169 | 1.338,97 | € 21,67 | 1.360,64 | € 21,67 | 1.382,30 | € 27,08 | 1.409,38 |
| 6 | 156 | 1.236,20 | € 20,00 | 1.256,20 | € 20,00 | 1.276,20 | € 25,00 | 1.301,20 |
| 7 | 133 | 1.072,61 | € 17,05 | 1.089,66 | € 17,05 | 1.106,71 | € 21,31 | 1.128,02 |
| 8 | 125 | 987,87 | € 16,03 | 1.003,90 | € 16,03 | 1.019,92 | € 20,03 | 1.039,95 |
| 9 | 114 | 900,86 | € 14,62 | 915,48 | € 14,62 | 930,09 | € 18,27 | 948,36 |
| 10 | 100 | 790,7 | € 12,82 | 803,52 | € 12,82 | 816,34 | € 16,03 | 832,37 |
| Settore Cartario-Cartotecnico | | | | | | | | |
| LIV. | PAR. | Al 01.10.2019 | Incrementi | dall'01.06.2021 | Incrementi | dall'01.06.2022 | Incrementi | dall'01.09.2023 |
| Q | 250 | 1.929,25 | 32,68 | 1.961,93 | 32,68 | 1.994,61 | 40,85 | 2.035,46 |
| AS | 249 | 1.917,94 | 32,55 | 1.950,49 | 32,55 | 1.983,04 | 40,69 | 2.023,73 |
| A | 212 | 1.676,48 | 27,71 | 1.704,19 | 27,71 | 1.731,90 | 34,64 | 1.766,54 |
| B1 | 188 | 1.451,05 | 24,58 | 1.475,63 | 24,58 | 1.500,20 | 30,72 | 1.530,92 |
| B2/S | 182 | 1.404,78 | 23,79 | 1.428,57 | 23,79 | 1.452,36 | 29,74 | 1.482,10 |
| B2 | 174 | 1.342,81 | 22,75 | 1.365,56 | 22,75 | 1.388,30 | 28,43 | 1.416,73 |
| C1/S | 161 | 1.242,53 | 21,05 | 1.263,58 | 21,05 | 1.284,62 | 26,31 | 1.310,93 |
| C1 | 153 | 1.180,94 | 20,00 | 1.200,94 | 20,00 | 1.220,94 | 25,00 | 1.245,94 |
| C2 | 139 | 1.073,14 | 18,17 | 1.091,31 | 18,17 | 1.109,48 | 22,71 | 1.132,19 |
| C3 | 129 | 996,96 | 16,86 | 1.013,82 | 16,86 | 1.030,69 | 21,08 | 1.051,77 |
| D1 | 121 | 933,87 | 15,82 | 949,69 | 15,82 | 965,50 | 19,77 | 985,27 |
| D2 | 111 | 856,38 | 14,51 | 870,89 | 14,51 | 885,40 | 18,14 | 903,54 |
| E | 100 | 771,83 | 13,07 | 784,90 | 13,07 | 797,97 | 16,34 | 814,31 |

Gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali, come definiti dal presente rinnovo, potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e/o collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti contrattuali.