



SINTESI CCNL AZIENDE GRAFICHE, EDITORIALI E MULTIMEDIALI UNIMPRESA - CONF.A.I.L.

Maggio 2022

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01 Aprile 2022	01 Aprile 2022	31 Marzo 2025
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA; UNIMPRESA F.N.I.M-CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – S.A.L.M.	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica il personale dipendente dalle aziende grafiche ed affini e le aziende editoriali, anche multimediali.</p> <p>Rientrano, a titolo esemplificativo, tra le attività disciplinate dal presente contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la progettazione grafica; - l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per il prodotto finito; - le operazioni di pre-stampa dal montaggio alla matrice; - la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale); - l'allestimento degli stampati; - la legatoria; - l'editoria di libri; - l'editoria di periodici; - l'editoria di periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali; - l'editoria elettronica e multimediale; - la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione, archiviazione o conservazione dei dati o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet; - l'informazione e/o assistenza on-line per la clientela. <p>Compiti produttivi degli astucci pieghevoli e degli imballaggi flessibili stampati, limitatamente, per questi ultimi, alle aziende che abbiano una produzione di imballaggio nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente allo specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.</p>		

DATI RETRIBUTIVI			
------------------	--	--	--

Paga base nazionale conglobata settore Grafici

livelli	Salario contrattuale al 02/05/2022	Incremento dal 02/05/2023	Salario contrattuale dal 02/05/2023	Incremento dal 02/05/2024	Salario contrattuale dal 02/05/2024	Incremento dal 01/04/2025	Salario contrattuale dal 01/04/2025	Totale incremento
Q	1.918,73	36,61	1.955,34	36,61	1.991,95	43,95	2.035,90	117,17
AS	1.909,54	36,47	1.946,01	36,47	1.982,48	43,76	2.026,24	116,7
A	1.612,56	30,88	1.643,44	30,88	1.674,32	37,06	1.711,38	98,82
BIS	1.551,25	29,55	1.580,80	29,55	1.610,35	35,48	1.645,83	94,58
B1	1.505,25	28,82	1.534,07	28,82	1.562,89	34,59	1.597,48	92,23
B2	1.410,12	26,91	1.437,03	26,91	1.463,94	32,29	1.496,23	86,11
B3	1.309,04	25,00	1.334,04	25,00	1.359,04	30,00	1.389,04	80,00
CI	1.208,72	23,09	1.231,81	23,09	1.254,90	27,70	1.282,60	73,88
C2	1.066,83	20,44	1.087,27	20,44	1.107,71	24,53	1.132,24	65,41
DI	965,75	18,53	984,28	18,53	1.002,81	22,23	1.025,14	59,29
D2	878,62	16,91	895,53	16,91	912,44	20,29	932,73	54,11
E	771,76	14,70	786,46	14,70	801,16	17,65	818,81	47,05

Paga base nazionale conglobata settore Editori

livelli	Salario contrattuale e al 02/05/2022	Incremento dal 02/05/2023	Salario contrattuale e dal 02/05/2023	Incremento dal 02/05/2024	Salario contrattuale e dal 02/05/2024	Incremento dal 01/04/2025	Salario contrattuale e dal 01/04/2025	Totale incremento
i	2	3	3	4	4	5	5	o

Q	1.905,01	31,72	1.936,73	31,72	1.968,45	31,74	2.000,19	95,18
1	1.895,84	31,59	1.927,43	31,59	1.959,02	31,59	1.990,61	94,77
2	1.600,80	25,00	1.625,80	25,00	1.650,80	25,00	1.675,80	80,00
3	1.495,61	25,59	1.521,20	25,59	1.546,79	25,59	1.572,38	76,78
4	1.400,30	23,46	1.423,76	23,46	1.447,22	23,46	1.470,68	70,38
5	1.299,54	21,59	1.321,13	21,59	1.342,72	21,59	1.364,31	64,78
6	1.063,45	19,99	1.083,44	19,99	1.103,43	19,99	1.123,42	59,98
7	879,80	18,66	898,46	18,66	917,12	18,66	935,78	55,99

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno, per 156.

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

DATI RETRIBUTIVI	
Elementi retributivi	Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla L. 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla L. 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale.
Retribuzione di fatto	Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi;
Scatti di anzianità	<p>a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);</p> <p>b) eventuali terzi elementi;</p> <p>c) eventuali scatti di anzianità;</p> <p>d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;</p> <p>e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".</p> <p>Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.</p> <p>GRAFICI: Gruppo A = € 16,01; B/1S = € 14,46; B/1 = € 14,46; B/2 = € 13,94; B/3 = € 13,43; C/1 = € 12,91; C/2 = € 12,39; D/1 = € 11,88; D/2 = € 11,36; E = € 10,33.</p> <p>EDITORI: Livelli 1 e 2 = 16,01 euro; Livello 3 = 14,46 euro; Livello 4 = 13,94 euro; Livello 5 = 13,43 euro; Livello 6 = 12,91 euro; Livello 7 = 11,88 euro.</p>
Mensilità aggiuntive 13°	<p>OPERAI: Nel mese di dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.</p> <p>IMPIEGATI: La misura della 13ª mensilità è pari a 26/26.</p> <p>La corresponsione avverrà normalmente alla vigilia di Natale.</p> <p>Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.</p>
Premio di produttività	Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.
Lavoro straordinario, notturno, festivo.	<p>Operai e Impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoro straordinario: 35%; - lavoro notturno: 60%; - lavoro festivo: 60%; - lavoro notturno festivo: 60%; <p>Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se diurno: 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione; - se notturno: 60%, con un minimo di 3 ore <p>Stampa periodici: straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 40% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà dell'80%.</p>
Part-Time	
Riposo Settimanale	<p>Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.</p> <p>4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.</p> <p>Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo sono retribuite.</p> <p>Il pagamento delle festività è dovuto anche in assenza del lavoratore, purché la ragione rientri nei seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi; - sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;

Indennità	<p>sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore</p> <p><u>Trasferte</u>: viene riconosciuto un importo pari a 12,50 € giornalieri, per un massimo di 10 giornate lavorative al mese, a titolo di rimborso spese non documentate.</p> <p><u>Maneggio denaro</u>: mensile pari al 7% della retribuzione base del livello di appartenenza.</p> <p><u>Quadri</u>: euro 52,85 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.</p>
Classificazione del Personale	<p>classificazione unica articolata in otto livelli retributivi. La classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei singoli livelli e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate.</p>

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

<p>Periodo di prova</p>	<p>L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, osservando un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:</p> <table border="1" data-bbox="687 674 1257 1032"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Qualifiche</th> <th>Mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro -1°e 2°</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>Operai</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>Impiegati</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>Operai</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>Impiegati</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>Operai</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>Impiegati</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>6° e7°</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Apprendisti</td> <td></td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica. Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti. I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.</p>	Livelli	Qualifiche	Mesi	Quadro -1°e 2°		6	3°	Operai	6	3°	Impiegati	3	4°	Operai	1	4°	Impiegati	3	5°	Operai	1	5°	Impiegati	1	6° e7°		1	Apprendisti		4
Livelli	Qualifiche	Mesi																													
Quadro -1°e 2°		6																													
3°	Operai	6																													
3°	Impiegati	3																													
4°	Operai	1																													
4°	Impiegati	3																													
5°	Operai	1																													
5°	Impiegati	1																													
6° e7°		1																													
Apprendisti		4																													

ORARIO DI LAVORO

<p>Orario di lavoro</p> <p>Lavoro a turni</p> <p>Durata media dell'orario di lavoro</p> <p>Permessi retribuiti</p>	<p>E' fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.</p> <p>Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione. Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolata in 6 giorni, l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.</p> <p>Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.</p> <p>Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.</p> <p>In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione è del 24%.</p> <p>I turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito.</p> <p>In caso di turni non avvicendati è esclusa la maggiorazione per il 1° turno purché questi inizi dopo le ore 6:00 e termini entro le ore 14:00 e comprenda l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti.</p> <p>Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24:00, in tal caso, è prevista una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22:00.</p> <p>Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.</p> <p>Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.</p> <p>Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.</p> <p>Ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.</p> <p>Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datori di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.</p> <p>I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni. Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno</p>
--	--

	successivo.
Festività	<p>a) festività nazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 aprile; - 1° maggio; - 2 giugno (festa della Repubblica); <p>b) altre festività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capodanno; - Epifania; - Lunedì successivo alla Pasqua; - 15 agosto (Assunzione della Beata Maria Vergine); - 1° novembre (Ognissanti); - 8 dicembre (Immacolata Concezione); - 25 dicembre (S. Natale); - 26 dicembre (S. Stefano); - ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa. <p>Localmente o aziendaliamente potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre ed al Santo Patrono.</p>
Ferie	<p>I lavoratori che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 180 ore.</p> <p>Ai lavoratori, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. Ai fini della maturazione di cui sopra, la frazione di un mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.</p> <p>Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.</p> <p>L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio- ottobre per le prime 3 settimane mentre il godimento dei giorni eccedenti la terza settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo; le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.</p> <p>La programmazione del periodo delle ferie collettive dovrà avvenire di norma entro il mese di aprile.</p> <p>Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.</p> <p>Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro è considerato dimissionario salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.</p>

MALATTIA	
Malattia e infortunio	<p>Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi; per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi. <p>Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.</p> <p>Agli effetti del trattamento sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortuni non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al dipendente stesso.</p> <p>In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.</p> <p>Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.</p> <p>Il medico curante acquisisce ed invia all'INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR).</p>
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.

DISCIPLINE SPECIALI	

ESTINZIONE DEL RAPPORTO	
Preavviso	<p>Il licenziamento dell'impiegato non in prova o le sue dimissioni, dovranno avere luogo con un preavviso di:</p> <p>A) Per gli impiegati fino a 5 anni di servizio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°; 2) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°; 3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°. <p>B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 3 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°; 2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°; 3) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°. <p>C) Per gli impiegati oltre i 10 anni di servizio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 4 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°; 2) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°; 3) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°. <p>I termini di disdetta decorrono dal 1° al 15° di ciascun mese.</p> <p>La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.</p> <p>La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.</p> <p>E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.</p> <p>Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.</p> <p>Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.</p>
Trattamento di fine rapporto	<p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297 e successive modifiche e integrazioni.</p>