

**GRAFIKHANDWERK – EDITORIA E GRAFICA - ARTIGIANATO**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	CNA Comunicazione, CONFARTIGIANATO Federazione Comunicazione, CASARTIGIANI, CLAAI, SLC- CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL.	<b>DATA</b>	01.10.2002
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali		
<b>SETTORI PARTICOLARI</b>	36 ore settimanali per il 3° turno in regime di lavoro a turni		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	maggiorazione 10% fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 35% diurno;</li> <li>➤ maggiorazione 45% notturno escluso sabato e prefestivi;</li> <li>➤ maggiorazione 50% festivo;</li> <li>➤ maggiorazione 65% festivo notturno.</li> </ul>		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 40%;</li> <li>➤ maggiorazione 60% notturno festivo.</li> </ul>		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 10% domenicale o festivo con riposo compensativo;</li> <li>➤ maggiorazione 45%.</li> </ul>		
<b>LAVORO IN TURNI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 6% per 1° e 2° turno;</li> <li>➤ maggiorazione 24% per il 3° turno.</li> </ul> <p>Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24 con, in tal caso, una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22.</p>		
<b>BANCA ORE</b>	<p>Il lavoratore può, in alternativa a regime suseposto, concordare con l'azienda l'accumulo delle ore lavorate in eccedenza, rispetto all'orario settimanale ordinario, e della traduzione in ore della relativa maggiorazione fruendo, entro 12 mesi e in periodi di minore intensità attività lavorativa aziendale, di corrispondenti riposi compensativi. L'attivazione della banca ore comporta l'ulteriore riconoscimento al lavoratore del 4% delle ore accumulate come sopra. La mancata fruizione dei riposi compensativi entro 12 mesi comporta la liquidazione dell'importo corrispondente alle ore non fruito.</p>		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	TUTTI - Liv. = 180 Ore (22gg).		
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 4 giorni ex festività soppresse;</li> <li>➤ 16 ore annue.</li> </ul>		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni consecutivi di calendario		
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	150 ore fruibili in un triennio		
<b>PERMESSI STUDIO</b>	giorni per prove esame		
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	dirigenti nazionali, regionali e provinciali: 3 ore annue per ciascun dipendente con un minimo di 16 ore annue.		
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	10 ore annue		
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 mesi</li> <li>➤ 4 mesi in presenza di malattie di particolare gravità</li> </ul>		
<b>COMPORIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 mesi, nell'arco di 21 mesi in caso di più malattie a partire dal momento in cui si dovesse verificare l'evento per il quale sono indicate.</li> <li>➤ ulteriori 6 mesi di aspettativa per malattia al superamento dei suddetti limiti di conservazione del posto, concessi al lavoratore affetto da patologie per le quali venga</li> </ul>		

	riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL..					
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>						
<b>PREAVVISO</b>	Categoria	Livello	Anni di anzianità			
			Fino 5	5 – 10	Oltre 10	
	Impiegati	1° A e 1° B		2 mesi 15 gg	3 mesi 15 gg	4 mesi 15 gg
		2° e 3°		1 mese 15 gg	2 mesi	2 mesi 15 gg
		4°, 5° bis, 5°, 6°		1 mese	1 mese 15 gg	2 mesi
	Impiegati del settore ICT	1° A e 1° B		3 mesi 20 gg	5 mesi	6 mesi 20 gg
		2° e 3°		2 mesi 7 gg	3 mesi	3 mesi 20 gg
		4°, 5° bis, 5°, 6°		1 mese 15 gg	2 mesi 15 gg	3 mesi
	Operai	1		50 giorni lavorativi		
		2		40 giorni lavorativi		
		3		30 giorni lavorativi		
4			25 giorni lavorativi			
5			20 giorni lavorativi			
6			20 giorni lavorativi			
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>						
<b>FON.TE.</b>	Contribuzione: - 1% a carico dell'azienda da calcolarsi sul minimo tabellare, contingenza ed E.D.R.; - 1% a carico del lavoratore da calcolarsi sul minimo tabellare, contingenza ed E.D.R.; - 16% del TFR maturando per i lavoratori assunti prima del 28/4/1993; - 100% del TFR per tutti gli altri lavoratori. Quota d'iscrizione pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ euro 11,88 a carico dell'azienda;</li> <li>➤ euro 3,62 a carico del lavoratore.</li> </ul>					
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>						
<b>SAN.ARTI</b>	<p>Contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato compresi gli apprendisti. Sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.</p> <p>La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25,00 Euro lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL. Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo. Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti. Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori</p>					
<b>ENTE BILATERALE</b>						
<b>ENTE BILATERALE</b>	Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17/12/2021 e in fase di stesura riformuleranno il presente articolo alla luce delle modifiche in esso contenute. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ con decorrenza dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi del CCNL di categoria ove successiva, la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato);</li> <li>➤ queste contribuzioni sono destinate ai soggetti e per le attribuzioni, con le seguenti destinazioni:</li> </ul>					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiori risorse destinate alla bilateralità e, in particolare, agli Enti Bilaterali Regionali per prestazioni a lavoratrici e lavoratori e ad imprese;</li> <li>➤ maggiori Investimenti In direzione della sicurezza nei luoghi di lavoro;</li> <li>➤ sviluppo delle relazioni sindacali, supporto alla contrattazione collettiva, promozione della bilateralità e relativi servizi, presidio del territorio ed esercizio della rappresentanza;</li> <li>➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi del CCNL di Categoria, le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti In epigrafe, sono tenute al versamento dei 139,80 € annui (11,65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;</li> <li>➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL di categoria ove successiva, le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.</li> </ul> <p>Le parti si danno atto che l'attuazione della presente intesa sarà oggetto di costante verifica con particolare riferimento, in ambito nazionale e regionale, alle azioni di rafforzamento delle prestazioni erogate dal sistema della bilateralità.</p> <p>Tabella Accordo Interconfederale 17/12/2021  <b>IMPRESE ARTIGIANE</b></p> <p>a) Rappresentanti sindacale di bacino: 16,78 - 12,00%</p> <p>b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza 29,81 - 21,32%</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,80 - 2,00%</p> <p>d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 46,54 - 33,32%</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 43,84 - 31,36%</p> <p>f) FSBA 0,45 (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale</p> <p><b>IMPRESE NON ARTIGIANE</b></p> <p>a) Rappresentanza sindacale di bacino: 13,98 - 10,00%</p> <p>b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza: 20,97 - 15,00%</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,24 - 1,60%</p> <p>d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 34,95 - 25,00%</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 67,66 - 48,40%</p>
<b>FONDI RESIDUALI</b>	
FSBA	<p>In relazione agli accordi interconfederali del 10/12/2015 e del 18/1/2016, nonché della delibera Ebna del 19/1/2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:</p> <p>A partire dall'1/1/2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125,00 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - Prestazioni e/ funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano). A partire dall'1/1/2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.Lgs. e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4/1/2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:</p> <p>a) Rappresentanza Sindacale di bacino: 12,50 €</p> <p>b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza: 18,75 €</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,00 €</p> <p>d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva: 31,25 €</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano): 27,25 € FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.</p>

	<p>Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.</p> <p>La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dall'1/1/2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dall'1/7/2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.</p> <p>A partire dall'1/1/2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.Lgs. 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dall'1/7/2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;</p> <p>La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.