

GRAFIK – INDUSTRIE – GRAFICA - INDUSTRIA

| INFORMAZIONI | | | |
|-----------------------------|--|-------------|------------|
| PARTI STIPULANTI | Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici; Associazione Italiana Editori; Associazione Nazionale Editoria Periodica Specializzata; SLC-CGIL; FISTEL-CISL; UILCOM-UIL. | DATA | 01.01.1996 |
| ORARIO DI LAVORO | | | |
| ORARIO ORDINARIO | 40 ore settimanali, 6 ore e 40 minuti giornalieri | | |
| SETTORI PARTICOLARI | Lavoro in turni avvicendati: - 40 ore settimanali: 1° e 2° turno - 36 ore settimanali: 3° turno | | |
| FLESSIBILITÀ | <p>Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, anche in relazione alle prestazioni lavorative connesse alla partecipazione dell'azienda a fiere espositive di settore e ad appuntamenti convegnistici, nazionali o internazionali, e a eventi similari, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.</p> <p>flessibilità tempestiva.</p> <p>Per far fronte ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i lavoratori e per le aziende, la direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di due giorni.</p> <p>La variazione di orario per le motivazioni previste dal presente paragrafo può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite e le modalità di utilizzo possono prevedere contestualmente il ricorso alla flessibilità positiva e alla flessibilità negativa. Il riequilibrio tra flessibilità alta e bassa, salvo diversi accordi con la RSU, deve essere realizzato non oltre 3 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%.</p> <p>In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.</p> | | |
| LAVORO SUPPLEMENTARE | <p>Il Datore di Lavoro, può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.</p> <p>Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p> <p>Lavoratori discontinui: maggiorazione 25% ore supplementari fino a 48 ore settimanali</p> | | |
| LAVORO STRAORDINARIO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 35% diurno feriale o diurno non collegato con l'orario normale con un minimo di 2 ore di retribuzione; ➤ maggiorazione 60% notturno o ore notturne non collegate con l'orario normale con un minimo di 3 ore di retribuzione; ➤ maggiorazione 60% festivo; ➤ maggiorazione 40% diurno feriale addetti al settore stampa dei periodici; | | |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 80% notturno o festivo per gli addetti al settore stampa dei periodici; ➤ maggiorazione 25% per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia. |
| LAVORO NOTTURNO | maggiorazione 24% lavoratori Gruppo B non compresi in turni avvicendati che prestano servizio normalmente di notte. |
| LAVORO FESTIVO | maggiorazione 15% prestazione domenicale con riposo compensativo per guardiani, custodi e portieri. |
| LAVORO IN TURNI | <p>Lavoro in turni avvicendati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 40 ore settimanali: 1° e 2° turno ➤ 36 ore settimanali: 3° turno <p>Al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale, dopo un confront preventivo con la RSU, potranno essere attuate articolazioni d'orario atte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati.</p> |
| ASSENZE | |
| FERIE | TUTTI - Liv. = 180 Ore (27gg). |
| RIDUZIONE ORARIO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4 giornate di riposo ex festività ➤ 40 ore su base annue ➤ ulteriori 26 ore e 40 minuti (4 gg.) per lavoratori giornalieri o su 2 turni (escluso lavoratori cui si applica il Protocollo d'intesa 20/12/1983) ➤ 4 gg. annui di riposo retribuito per turnisti a ciclo continuo (3 x 7 gg. sett.) cui non si applicano le norme speciali sulla stampa periodici ➤ 8 gg. annui ai periodicisti con almeno 1 anno di anzianità aziendale |
| CONGEDO MATRIMONIALE | <p>Operai: 15 giorni di calendario con compenso di 13 gg. di retribuzione, di cui 7 gg. quale anticipo per conto dell'INPS</p> <p>Impiegati: 15 giorni di calendario</p> |
| DIRITTO ALLO STUDIO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 150 ore fruibili in un triennio ➤ max 11 mesi di congedo per formazione a lavoratori con almeno 5 anni di anzianità aziendale per conseguimento di titolo di studio di: scuola dell'obbligo, scuola di secondo grado, diploma universitario o laurea, partecipazione ad attività formative diverse da quelle aziendali |
| PERMESSI SINDACALI | <p>RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ore di permesso pari a quelle spettanti alle ex RSA Rappresentante per la sicurezza ➤ 12 ore annue in aziende / unità produttive fino a 5 dipendenti ➤ 30 ore annue in aziende / unità produttive da 6 a 15 dipendenti ➤ 40 ore annue in azienda / unità produttive con oltre 15 dipendenti |
| ASSEMBLEE SINDACALI | 5 ore annue in aziende con meno di 16 dipendenti |
| ASPETTATIVA NON RETRIBUITA | <p>Concesso per stato di tossicodipendenza, per assistenza familiari tossicodipendenti e per comprovate necessità personali o familiari.</p> <p>L'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa, non retribuita per un massimo di 6 mesi, su richiesta di lavoratori che abbiano superato il periodo massimo di conservazione del posto e che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità.</p> |
| COMPORIO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 mesi, riferiti ad un arco di 36 mesi in caso di più assenze ➤ Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate: <ul style="list-style-type: none"> ➤ le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital; ➤ le terapie salvavita (vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera).; ➤ 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. |

| | | | | | | |
|--|---|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comporta. ➤ Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie ➤ Apprendisti professionalizzanti ➤ L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi. Per contratti della durata inferiore ai 36mesi il termine di conservazione del posto è pari a 1/3 della durata del contratto | | | | | |
| CESSAZIONE RAPPORTO | | | | | | |
| PREAVVISO | Categoria | Livello | Anni di anzianità | | | |
| | | | Fino 5 | 5 – 10 | Oltre 10 | |
| | IMPIEGATI | A | | 2 mesi 15 gg | 3 mesi 15 gg | 4 mesi 15 gg |
| | | B | | 1 mese 15 gg | 2 mesi | 2 mesi 15 gg |
| | | C,D | | 1 mese | 1 mese 15 gg | 2 mesi |
| | | I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° di ciascun mese | | | | |
| | OPERAI* | Tutti | | 2 settimane | | 3 settimane |
| * Il preavviso deve essere dato l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva | | | | | | |
| APPRENDISTI PROFESSIONALIZZANTI | 15 giorni decorrenti da il termine del periodo di apprendistato | | | | | |
| PREVIDENZA COMPLEMENTARE | | | | | | |
| BYBLOS | <p>Con riferimento alla retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, E.D.R., maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia): 1% a carico del lavoratore; 1,2% a carico dell'impresa;</p> <p>Con riferimento alla quota di TFR da maturare nell'anno: 100% per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente al 28/4/93; Quota del TFR pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR, per tutti gli altri dipendenti.</p> <p>Iscrizione: Euro 5,16 a carico del lavoratore all'atto dell'iscrizione.</p> <p>Per i lavoratori che non percepiscono l'ERC l'aumento della contribuzione a carico aziende per i lavoratori aderenti e dello 0,4 nel 2022</p> | | | | | |
| ASSISTENZA COMPLEMENTARE | | | | | | |
| SALUTE SEMPRE | <p>le aziende associate a continuare ad erogare, unilateralmente fino allo scioglimento della riserva, il contributo con le stesse modalità e nella stessa misura previste fino ad oggi. L'erogazione del contributo unilaterale non costituirà "uso aziendale migliorativo" in quanto riconosciuto, allo stato, in via transitoria limitatamente al periodo sopra indicato e pertanto privo della volontà di continuare a tempo indeterminato. Ricordiamo infine che, come comunicato dal Fondo, l'accordo con Unisalute prevede la proroga della diaria per Covid anche per il 2021, a titolo gratuito per tutti gli iscritti. Le condizioni previste restano le stesse, ossia 40 euro al giorno per un massimo di 50 giorni all'anno, mentre per quanto riguarda la diaria da isolamento domiciliare, visti i sempre più numerosi casi, sarà prevista per 10 giorni al costo di 20 euro. Inoltre sono previsti gratuitamente, fino al 30 giugno 2021, un pacchetto prevenzione e un pacchetto maternità a favore degli iscritti.</p> <p>Per gli anni 2021 e 2022 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 2 dell'art. 14 e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda.</p> <p>Sono escluse dall'obbligo dell'iscrizione e del relativo versamento al fondo le aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa, a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti, complessivamente equivalenti a quelle erogate dal fondo, nei caso in cui le forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dell'obbligo di iscrizione riguarda esclusivamente queste categorie di lavoratori.</p> <p>Le imprese che omettano il relativo contributo dovranno alternativamente:</p> | | | | | |

| | |
|---|--|
| | <p>erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 euro lordi per dodici mensilità e con incidenza sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 47, Parte Prima Norme Generali: assicurare ai lavoratori prestazioni sanitarie complessivamente equivalenti a quelle garantite dal Fondo Salute Sempre con oneri a totale carico delle aziende non inferiori a quelli previsti dal presente articolo.</p> <p>Nota Assografici 10/7/2020 -</p> <p>Nonostante avessimo formalmente sollecitato le OO.SS. a siglare la proroga almeno fino al 30 settembre 2020, evidenziando, in mancanza, il concreto rischio di privare gli iscritti dell'assistenza sanitaria integrativa in un periodo tuttora di emergenza sanitaria, le stesse hanno, incomprensibilmente, rifiutato l'invito.</p> <p>Preso atto di quanto sopra, si ritiene comunque opportuno e necessario invitare le aziende associate a continuare unilateralmente ad erogare, fino al termine dell'anno, il contributo con le stesse modalità e nella stessa misura previste fino ad oggi.</p> |
| CONGEDI | |
| MATERNITÀ OBBLIGATORIA | 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. |
| CONGEDO PARENTALE | 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. |
| PATERNITÀ OBBLIGATORIA | 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. |
| CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI | 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. |
| CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI | 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. |
| CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA | Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni. |