

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Grafica e Editoria Industria

In vigore dal 01.01.2025 al 31.12.2027
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. G013



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

fesica



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, FESICA, CONFESAL

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Grafica e Editoria - Industria

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti delle aziende operanti nel settore Grafica e Editoria - Industria che si occupano delle attività sotto riportate a titolo non esaustivo:

- progettazione grafica;
- operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per il prodotto finito;
- operazioni di pre stampa dal montaggio alla matrice;
- stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- allestimento degli stampati;
- legatoria;
- attività dei comparti 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;
- editoria digitale e multimediale, dei libri, dei periodici, dei periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali;
- promozione di un brand e/o la commercializzazione di prodotti e servizi digitali;
- strategie di comunicazione anche online;
- 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;
- informazione e/o assistenza online per la clientela.

STAGIONALITÀ

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali e internazionali del settore editoriale;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione di cataloghi e astucci con carattere di stagionalità;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

In considerazione delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e dell'incidenza che su di esse ha l'alternanza delle stagioni, eventuali ulteriori ipotesi di attività stagionale potranno essere previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello previa richiesta all'Ente Bilaterale EBIASP da inviare tramite pec all'indirizzo ebiasp@pec.it, il quale emetterà il proprio parere entro 30 giorni, salvo la necessità di richiedere la presentazione di ulteriore documentazione. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà respinta.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI															
Periodo di prova Art.2	Quadri e AS per il Settore Grafica e Quadri e 1° livello per il Settore Editoria e Imprese dell'ambito Digitale: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.															
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate. Qualora sussista una organizzazione del lavoro su turni, l'orario di lavoro previsto per il terzo turno corrisponde a 36 ore settimanali, a parità di retribuzione.															
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%															
<p>Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13/14/18 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Lavoro straordinario</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Lavoro straordinario addetti periodici</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Lavoro straordinario notturno o festivo</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Lavoro straordinario notturno o festivo addetti ai periodici</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00, maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione di fatto e del 70% in caso di lavoratori addetti alla stampa dei periodici. Il lavoro festivo è retribuito con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 e dell'70% in caso di lavoratori addetti alla stampa dei periodici.</p>			Tipologia	Maggiorazione	A	Lavoro straordinario	35%	B	Lavoro straordinario addetti periodici	40%	C	Lavoro straordinario notturno o festivo	60%	D	Lavoro straordinario notturno o festivo addetti ai periodici	80%
	Tipologia	Maggiorazione														
A	Lavoro straordinario	35%														
B	Lavoro straordinario addetti periodici	40%														
C	Lavoro straordinario notturno o festivo	60%														
D	Lavoro straordinario notturno o festivo addetti ai periodici	80%														
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.															
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a "26"; quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173" per gli operai, "170" per gli impiegati e "156" per orario del terzo turno. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli da B15 a D1 per il Settore Grafica e dal 3° al 6° per il Settore Editoria e per le Imprese dell'ambito Digitale qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato: <ul style="list-style-type: none"> • primo anno: 7,5% • secondo anno: 5% Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.															
Indennità Art. 25 bis	A favore dei soli lavoratori adibiti a particolari attività o mansioni, spetta una maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 25, come di seguito specificato: <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori adibiti alla bronzatura, ad esclusione delle attività svolte da macchine bronzatrici completamente chiuse, 15%; - Addetti stampa carta valori, 7%; - Lavoro del secondo turno ora compresa tra le 23:00 e le 24:00, 30%; - Turnisti primo e secondo turno, 6%; - Turnisti terzo turno, 26%. Ai lavoratori addetti alla preparazione, alla stampa, alla confezione e spedizione di periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco e carta in bobina, saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q e gruppo A</td> <td>65,10€</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>55,80€</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>54,25€</td> </tr> <tr> <td>B3, C1</td> <td>49,10€</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>42,35€</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>40,30€</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Importo	Q e gruppo A	65,10€	B1	55,80€	B2	54,25€	B3, C1	49,10€	C2	42,35€	D1	40,30€	
Livello	Importo															
Q e gruppo A	65,10€															
B1	55,80€															
B2	54,25€															
B3, C1	49,10€															
C2	42,35€															
D1	40,30€															

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Grafica e Editoria - Industria**

		D2	38,25€
		E	27,40€
Contratto di reinserimento Art. 25 ter	<p>A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. <p>Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.</p> <p>In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti. 		
Indennità di vacanza contrattuale Art. 26 ter	<p>Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale".</p> <p>L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari all'1%.</p> <p>La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.</p>		
Mensilità	Tredici		
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.		
Scatto di merito Art. 31	Definiti con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.		
Malattia Artt. 36 e ss	<p>Conservazione del posto:</p> <p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>→ Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi</p> <p>→ 75% dal 4° al 45° gg</p> <p>→ Massimo 45 gg di integrazione/anno</p> <p>Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di compenso è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi.</p> <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>		
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.		
Part time Art.76 e ss	Clausole flessibili, elastiche e lavoro supplementare: maggiorazione del 10%.		
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata.		
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.		
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.		

<p>LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss</p>	<p>Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.</p>												
<p>Fondi Art. 129</p>	<p>FONDOSANI</p> <ul style="list-style-type: none"> Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>da 1 a 5 :</td> <td>€ 50,00</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td> <td>€ 100,00</td> </tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td> <td>€ 150,00</td> </tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td> <td>€ 250,00</td> </tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td> <td>€ 300,00</td> </tr> <tr> <td>oltre 50:</td> <td>€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL. <p>EBIASP</p> <ul style="list-style-type: none"> Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i seguenti livelli:

Settore Grafica: livelli Q-A-B-C-D;

Settore Editoria e Imprese dell'ambito Digitale: livelli Q-1°-2°-3°-4°-5°-6°-7°.

La durata minima del contratto di apprendistato è 6 mesi, mentre la durata massima, in relazione alle qualifiche da conseguire, è stabilita come segue:

GRAFICI:

1° Gruppo (Q, A, B, C) durata 3 anni

2° Gruppo (D) durata 2 anni

EDITORI e Imprese dell'ambito Digitale:

1° Gruppo (Q, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°) durata 3 anni

2° Gruppo (7°) durata 2 anni

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le seguenti percentuali alla retribuzione tabellare prevista per il livello di inquadramento finale:

Settore Grafica						
Gruppo 1	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem
		70%	75%	80%	85%	90%
Gruppo 2	1° Qua	2° Qua	3° Qua	4° Qua	5° Qua	6° Qua
		70%	75%	80%	85%	90%

Settore Editoria - Imprese dell'ambito Digitale						
Gruppo 1	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem
		70%	75%	80%	85%	90%
Gruppo 2	1° Qua	2° Qua	3° Qua	4° Qua	5° Qua	6° Qua
		70%	75%	80%	85%	90%

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: **180 GG**

- INTEGRAZIONE**
- 50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
 - 75% dal 4° al 45° gg
 - Massimo 45 gg di integrazione/anno
- INFORTUNIO**
- L'indennità carico azienda deve essere tale da permettere all'apprendista di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A
SETTORE GRAFICI

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/05/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/07/2026
Q	€ 2.690,00	€ 2.734,00	€ 2.807,00	€ 2.884,00
AS	€ 2.680,00	€ 2.724,00	€ 2.797,00	€ 2.873,00
A	€ 2.343,00	€ 2.380,00	€ 2.442,00	€ 2.506,00
B1S	€ 2.271,00	€ 2.306,00	€ 2.365,00	€ 2.427,00
B1	€ 2.220,00	€ 2.255,00	€ 2.313,00	€ 2.373,00
B2	€ 2.111,00	€ 2.144,00	€ 2.198,00	€ 2.254,00
B3	€ 1.996,00	€ 2.026,00	€ 2.076,00	€ 2.128,00
C1	€ 1.882,00	€ 1.910,00	€ 1.956,00	€ 2.004,00
C2	€ 1.721,00	€ 1.745,00	€ 1.786,00	€ 1.829,00
D1	€ 1.606,00	€ 1.628,00	€ 1.665,00	€ 1.704,00
D2	€ 1.507,00	€ 1.528,00	€ 1.561,00	€ 1.597,00
E	€ 1.385,00	€ 1.402,00	€ 1.432,00	€ 1.462,00

TABELLA B
SETTORE EDITORI
IMPRESE DELL'AMBITO DIGITALE

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/05/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/07/2026
Q	€ 2.635,00	€ 2.671,00	€ 2.730,00	€ 2.792,00
1	€ 2.625,00	€ 2.661,00	€ 2.720,00	€ 2.782,00
2	€ 2.296,00	€ 2.326,00	€ 2.376,00	€ 2.428,00
3	€ 2.182,00	€ 2.211,00	€ 2.259,00	€ 2.308,00
4	€ 2.072,00	€ 2.099,00	€ 2.143,00	€ 2.188,00
5	€ 1.958,00	€ 1.983,00	€ 2.023,00	€ 2.065,00
6	€ 1.707,00	€ 1.730,00	€ 1.767,00	€ 1.806,00
7	€ 1.512,00	€ 1.533,00	€ 1.568,00	€ 1.604,00
8	€ 1.384,00	€ 1.401,30	€ 1.418,60	€ 1.435,90

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- a. Punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- b. Avvio di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;
- c. Investimento in processi produttivi volti a ridurre l'impatto aziendale dei processi medesimi;
- d. Realizzazione di percorsi formativi legati a processi di innovazione e riorganizzazione aziendale;
- e. Progettazione e realizzazione di nuovi titoli o di collane editoriali e/o di nuove linee editoriali, nonché di nuove testate periodiche anche digitali e di prodotti editoriali innovativi;
- f. Costruzione e/o riorganizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'azienda e di nuove linee produttive;
- g. Costruzione, gestione e implementazione di database aziendali;
- h. Attività redazionale resa necessaria da modifiche normative/amministrative che interessino, a titolo esemplificativo, la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/formativi o altre indicazioni istituzionali;
- i. Potenziamiento delle tecniche e competenze in ambito digitale;
- j. Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- k. Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- l. Sostituzione di lavoratori assenti;
- m. Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporto esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL GRAFICA E EDITORIA - INDUSTRIA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2025

Conflavoro, Fesica e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Grafica e Editoria - Industria, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

fesica



CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI