



## **contrattuale**

# **GRAFICI - CARTOTECNICI – INFORMATICI UNIGEC/UNIMATICA: NOTA ILLUSTRATIVA SUL RINNOVO CONTRATTUALE**

(Accordo di rinnovo del 9 luglio 2018)

A conclusione dei lavori di stesura del testo contrattuale del rinnovo del CCNL Unigec/ Confapi – Unimatica/Confapi e Fistel/Cisl- Slc/Cgil - Uilcom/Uil scaduto il 30 giugno 2015, si evidenziano le principali modifiche intervenute e quelle che avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

### **Mercato del lavoro**

Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato. (art.26): sono state concordate delle integrazioni per l' apposizione del termine, la durata massima e le deroghe, la disciplina del rapporto di lavoro, i limiti numerici.

### **Apprendistato Professionalizzante (art.30)**

Fermo restando che Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le professionalità previste dal CCNL è stata migliorata la regolamentazione relativa all'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera.

## **Modifiche contrattuali con decorrenza 1° gennaio 2019**

### **Flex benefits**

A decorrere dal 1 gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato (art.9), fatta salva la sua corresponsione per la quota da corrispondere a febbraio 2019 in relazione alla quota maturata durante l'anno 2018, e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da flex benefits per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso. Le parti al fine di facilitare l'applicazione della normativa in oggetto hanno riportato in allegato al CCNL un elenco di strumenti di welfare utilizzabili sulla base della normativa vigente, che viene anticipata in allegato alla presente nota (**allegato 1**)

### **Sanità integrativa**

In relazione alle intese intercorse tra Confapi/ Cgil-Cisl- Uil per l'avvio della sanità integrativa, facente parte del sistema della bilateralità sulla base di quanto previsto dall' Accordo Interconfederale del 28.12.2012, le parti hanno proceduto al recepimento delle modalità operative definite a livello Confederale. Pertanto la contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120 (euro 10 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda ed è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019.

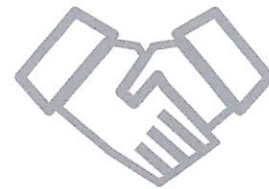
Aderente a:



Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia  
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108  
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it  
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179



IT-25134 BRESCIA  
Nr. 22156-01



### **Orario di lavoro**

Con la nuova normativa in materia di orario di lavoro Unigec e Unimatica hanno raggiunto un importante risultato che consente alle aziende una gestione semplificata dell'orario di lavoro settimanale, un recupero dei costi contrattuali con i nuovi regimi introdotti di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività, oltre alla definizione di un orario di lavoro settimanale che consente un maggior numero di ore lavorabili su base settimanale.

### **Orario di lavoro settimanale**

A far data dal 1° gennaio 2019 l'orario settimanale è fissato in 39 ore medie settimanali anziché le 38 ore settimanali e 30 minuti medie precedenti.

### **Nuovi regimi di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività**

Vengono riconosciute n. 16 ore complessive di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1 gennaio 2020. Inoltre vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla legge 54/77 e successive modificazioni.

### **Flessibilità della prestazione**

È stata semplificata la normativa contrattuale per il ricorso alla flessibilità della prestazione per rendere più agevole il ricorso a regimi di orario settimanale legati a flessi o picchi di produzione.

### **Divisore Orario**

A seguito del nuovo orario di lavoro settimanale decorrente dal 1° gennaio 2019 per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per il divisore orario 169. Fino alla data del 31 dicembre 2018 rimane in vigore il divisore orario 166,5. Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è rimasto fissato in 156.

### **Lavoro straordinario, notturno e festivo**

Dal 1° gennaio 2019 le percentuali di maggiorazione saranno quelle riportate **nell'allegato 2)** per il Settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi e **nell'allegato 3)** per il Settore cartario-cartotecnico.

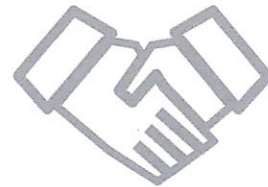
### **Gratifica natalizia (operai) - Tredicesima mensilità (impiegati)**

Dal 1° gennaio la gratifica natalizia sarà pari a "169 ore" per gli operai e alla "normale retribuzione mensile" per gli impiegati. Nulla è stato modificato rispetto alle altre condizioni previste dall'art. 64 (operai) e art.72 (impiegati) in materia.

### **Classificazione professionale per i lavoratori del Settore Informatico e dei Servizi Innovativi**

Aderente a:





Dalla data del 1° gennaio 2019, pertanto, l'inquadramento professionale dei lavoratori dell'area tecnica sarà quello riportato nella tabella allegata (**allegato 4**) alla presente circolare.

**Aumenti decorrenti dalla data del 1° gennaio 2019**

Così come previsto dall'accordo di rinnovo si ricorda che sulla base della "nota a verbale" in calce alle tabelle retributive si è definito che l'aumento decorrente dal 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento. Nell'**allegato 5** vengono riportate le tabelle degli aumenti contrattuali e delle retribuzioni complessive per livello d'inquadramento.

Alleghiamo la copia completa della nota illustrativa e i relativi allegati.

Brescia, 7 gennaio 2019

**per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:**  
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email [sindacale@apindustria.bs.it](mailto:sindacale@apindustria.bs.it)

## **Rinnovo Ccnl Unigec / Unimatica 9 luglio 2018**

### **Nota illustrativa su completamento lavori di stesura del testo contrattuale e modifiche contrattuali decorrenti dal 1° gennaio 2019.**

A conclusione dei lavori di stesura del testo contrattuale del rinnovo del CCNL Unigec/Confapi – Unimatica/Confapi e Fistel/Cisl- Slc/Cgil - Uilcom/Uil scaduto il 30 giugno 2015, si evidenziano nella presente nota le principali modifiche intervenute e quelle che avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

#### **Mercato del lavoro**

##### **1) Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato. (art.26)**

A seguito della riserva formulata in sede di rinnovo relativa alle modifiche apportate dalla Legge 9 agosto 2018 n 96 (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità) sono state concordate le seguenti integrazioni:

##### **Apposizione del termine.**

Le Parti stipulanti nel richiamarsi all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, hanno riportato la durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

##### **Durata massima – Deroghe.**

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **trentasei mesi**.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

##### **Disciplina del rapporto di lavoro.**

In attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n° 81/2015, si applica a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e di 10 giorni per i rapporti a termine con durata superiore a 6 mesi.



### **Limiti numerici.**

È stata elevata al 35 % la media mensile relativa alla possibilità di assumere con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato, con riferimento a tutte le assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle fattispecie esenti previste dalla nuova norma contrattuale dalle normative di legge.

### **2) Apprendistato Professionalizzante (art.30)**

Fermo restando che Il contratto di apprendistato può riguardare tutte le professionalità previste dal CCNL è stata migliorata la regolamentazione relativa all'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera.

Pertanto è stato definito che:

- Per il settore Cartaio/Cartotecnico, inserimento al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi;
- Per il settore Grafico/ Editoriale, inserimento al livello 10 per i primi 6 mesi e al livello 9 per gli anni successivi;
- Per il settore *informatico- servizi innovativi Area Tecnica*:

<i>Inserimento</i>	<i>Durata apprendistato</i>	<i>Livello Finale</i>
<i>9 livello</i>	<i>18 mesi</i>	<i>8 Livello</i>
<i>10 livello</i>	<i>18 mesi</i>	<i>9 livello *</i>

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato:

- Per il settore Cartaio/Cartotecnico, al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- Per il settore Grafico/Editoriale, al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- \* Per il settore, *informatico- servizi innovativi Area Tecnica al livello 9* dove permarrà per sei mesi prima di essere assegnato al 8 livello.

## **Modifiche contrattuali con decorrenza 1° gennaio 2019.**

### **1) Flex benefits**

A decorrere dal 1 gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato (art.9), fatta salva la sua corresponsione per la quota da corrispondere a febbraio 2019 in relazione alla quota maturata durante l'anno 2018, e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da *flex benefits* per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

A tal proposito si ricorda che:

- con l'erogazione di quanto corrisposto con la retribuzione di febbraio 2018 vengono a cessare gli effetti della normativa relativa all'elemento di garanzia retributiva;
- **con la retribuzione di febbraio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato essendo corrisposta nell'anno successivo andrà ancora corrisposta con le modalità previste. Con tale erogazione viene a cessare tale istituto.**

Hanno diritto al flex benefits i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al **primo gennaio** di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato (**negli stessi vanno compresi sia gli apprendisti che i lavoratori part-time**)

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio/ 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1° gennaio / 31 dicembre. (**rilevano a tal fine i periodi di aspettativa non superiori a sei mesi nel corso d'anno.**)

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione di cui all'art. 35, primo comma, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le aziende interessate provvederanno a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'Accordo di rinnovo in materia di welfare.

Si ricorda che per espressa disposizione contrattuale l'offerta di beni e servizi di welfare prevista dal CCNL si aggiunge agli strumenti di welfare già presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciuti che derivanti da accordi collettivi. Nel caso di accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal CCNL.

Qualora l'azienda decidesse di erogare **"buoni spesa"** e/o **"buoni benzina"**, detto welfare sarà esente da imposte e contributi solo se, nel corso del periodo di imposta, non vengano erogati ulteriori benefit che, sommati con il buono erogato, superino complessivamente la soglia di esenzione di 258,23 euro (verifica da effettuare in relazione a ciascun dipendente).

Per calcolare tale soglia si deve computare il valore dei benefit come, ad esempio, quello dell'auto assegnata in uso promiscuo al dipendente, mentre non hanno alcun rilievo i buoni pasto, erogati alla generalità dei dipendenti e/o categorie di essi in sostituzione del servizio mensa, assoggettati ad una autonoma e specifica disciplina.

Con nota a verbale inserita in sede di stesura è stato, altresì, precisato che il valore di flex benefits previsto è riconosciuto un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda. Si ricorda, inoltre, che il welfare non concorre al calcolo del TFR.

Il valore nominale degli strumenti di welfare, nella misura in cui rientrano nelle ipotesi di cui al comma 2 e ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, è **escluso dal reddito di lavoro dipendente** ed è esente fiscalmente per i dipendenti. Inoltre, per effetto dell'armonizzazione ai fini fiscali e contributivi delle basi imponibili ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs n. 314 del 1997, l'esenzione riguarda **anche i contributi previdenziali**, assistenziali ed i premi assicurativi.

Le parti al fine di facilitare l'applicazione della normativa in oggetto hanno riportato in allegato al CCNL un elenco di strumenti di welfare utilizzabili sulla base della normativa vigente, che viene anticipata in allegato alla presente nota (allegato 1)

## **2) Sanità integrativa**

In relazione alle intese intercorse tra Confapi/ Cgil-Cisl- Uil per l'avvio della sanità integrativa, facente parte del sistema della bilateralità sulla base di quanto previsto



dall'A.I. 28.12.2012, le parti hanno proceduto al recepimento delle modalità operative definite a livello Confederale.

Pertanto:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120 (euro 10 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.  
Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019.  
Si precisa che, allo stato attuale, Enfea Salute è in attesa di ricevere da parte dell'Inps l'apposito codice per il versamento della contribuzione prevista.
2. Sono iscritti ad Enfea Salute i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
  - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
  - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
  - apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità (Enfea e Enfea Salute) rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.

A far data dal 1° gennaio 2019, le imprese, in caso di mancata adesione al sistema della bilateralità (**Enfea ed Enfea Salute**), dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo nella misura stabilita di 25,00 (venticinque/00) euro mensili per 13 mensilità.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità (**Enfea ed Enfea Salute**) ed in regola con i versamenti tale aumento è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

### **3) Orario di lavoro**

Con la nuova normativa in materia di orario di lavoro Unigec e Unimatica hanno raggiunto un importante risultato che consente alle aziende una gestione semplificata dell'orario di lavoro settimanale, un recupero dei costi contrattuali con i nuovi regimi introdotti di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività, oltre alla definizione di un orario di lavoro settimanale che consente un maggior numero di ore lavorabili su base settimanale.

#### **ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE**

Pertanto a far data **dal 1° gennaio 2019** l'orario settimanale è **fissato in 39 ore** medie settimanali anziché le 38 ore settimanali e 30 minuti medie precedenti.

Avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di Legge in materia, le parti hanno definito che l'orario normale di lavoro può essere realizzato come media della prestazione lavorativa in periodi plurisettimanali e comunque non superiori all'anno.

## **Nuovi regimi di riduzione dell'orario di lavoro ed ex festività con decorrenza 1° gennaio 2019.**

### **Riduzione dell'orario di lavoro.**

- Vengono riconosciute n. 16 ore complessive di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1 gennaio 2020.

### **Permessi per ex festività.**

- vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla legge 54/77 e successive modificazioni.

### **4) Flessibilità della prestazione.**

È stata semplificata la normativa contrattuale per il ricorso alla flessibilità della prestazione per rendere più agevole il ricorso a regimi di orario settimanale legati a flessi o picchi di produzione.

Si è quindi definito che in presenza di particolari esigenze produttive (adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo, andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di mercato) l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di esame congiunto tra Direzione e R.S.U. (Si precisa che per l'attuazione dei regimi di flessibilità non è necessario l'accordo sindacale)

In caso di flessibilità negativa, in presenza della cessazione del rapporto di lavoro che non consenta il recupero dei crediti di prestazione lavorativa maturati, si procederà alle compensazioni del periodo di flessio con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute, con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute, fino a concorrenza del credito esistente.

### **5) Divisore Orario**

A seguito del nuovo orario di lavoro settimanale decorrente dal 1° gennaio 2019 per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per il divisore orario 169.

Fino alla data del 31 dicembre 2018 rimane in vigore il divisore orario 166,5.



Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è rimasto fissato in 156.

#### **6) Lavoro straordinario, notturno e festivo**

In relazione alla definizione del nuovo divisore si è proceduto a rideterminare le percentuali di maggiorazione contrattuale dovute per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Dal 1° gennaio 2019 le percentuali di maggiorazione saranno quelle riportate nell'allegato 2) per il Settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi e nell'allegato 3) per il Settore cartario-cartotecnico.

#### **7) Gratifica natalizia (operai) - Tredicesima mensilità (impiegati)**

L'accordo di rinnovo è intervenuto su gli istituti della gratifica natalizia / tredicesima mensilità definendone un nuovo valore.

Dal 1° gennaio la gratifica natalizia sarà pari a "169 ore" per gli operai e alla "normale retribuzione mensile" per gli impiegati.

Nulla è stato modificato rispetto alle altre condizioni previste dall'art. 64 (operai) e art.72 (impiegati) in materia.

#### **8) Classificazione professionale per i lavoratori del Settore Informatico e dei Servizi Innovativi**

##### **Parte Settima (Area Tecnica)**

##### **Art. 89 - Inquadramento lavoratori Area Tecnica.**

Attraverso la revisione delle attuali declaratorie e della scala professionale prevista per i lavoratori inquadrati nell'area Tecnica, sono state apportate alcune significative innovazioni che riguardano sia l'inserimento di nuove declaratorie sia nuovi livelli di inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale in funzione dei diversi gradi di competenza.

Dalla data del 1° gennaio 2019, pertanto, l'inquadramento professionale dei lavoratori dell'area tecnica sarà quello riportato nella tabella allegata (allegato 4) alla presente circolare.

Sarà quindi necessario effettuare una verifica dell'attuale inquadramento dei lavoratori in forza a tale data, al fine di verificare eventuali adeguamenti all'inquadramento in essere.

In particolare si richiama la nuova declaratoria inserita nel **5° livello** (prima non previsto nella precedente scala classificatoria) che potrebbe comportare la necessità di un passaggio dal 4° al 5° livello per i lavoratori a cui si applica, sulla base delle mansioni svolte, la nuova declaratoria.

Al fine di facilitare i futuri inquadramenti riguardanti il personale di nuova assunzione, è stato riportato un allegato tecnico (allegato 4) che potrà essere di supporto alle aziende interessate.

**9) Aumenti decorrenti dalla data del 1° gennaio 2019.**

Così come previsto dall'accordo di rinnovo si ricorda che sulla base della "nota a verbale" in calce alle tabelle retributive si è definito che l'aumento decorrente dal 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento.

Nell'allegato 5 vengono riportate le tabelle degli aumenti contrattuali e delle retribuzioni complessive per livello d'inquadramento.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento

La Segreteria  
Unigec Confapi  
Unimatica Confapi



## Allegato 1)

### STRUMENTI DI WELFARE – ESEMPLIFICAZIONI

OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR.</li><li>2. <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti.</li><li>3. <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico.</li><li>4. <u>Modalità di erogazione</u> (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati.</li><li>4.2. Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore).</li><li>4.3. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.</li><li>4.4. Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).</li></ol></li></ol>	
FINALITA'	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corsi extraprofessionali.</li><li>• Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue).</li><li>• Servizi di orientamento allo studio.</li></ul>
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...</li><li>• Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...</li><li>• Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...</li><li>• Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza.</li><li>• Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze.</li><li>• Attività culturali (mostre e musei).</li><li>• Biblioteche</li><li>• Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...).</li></ul>
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assistenza domiciliare.</li><li>• Badanti.</li><li>• Case di riposo (R.S.A.).</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Checkup medici.</li></ul>

ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite specialistiche.</li> <li>• Cure odontoiatriche.</li> <li>• Terapie e riabilitazione.</li> <li>• Sportello ascolto psicologico.</li> </ul>
CULTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pellegrinaggi (pacchetti completi).</li> </ul>

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR.</li> <li>2. <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti.</li> <li>3. <u>Soggetti beneficiari</u>: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.</li> <li>4. Modalità di erogazione: <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati:</li> <li>4.2 In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione.</li> <li>4.3 Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.</li> <li>4.4 Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)</li> </ol> </li> </ol>	
SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asili nido.</li> <li>• Servizi di babysitting.</li> <li>• Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore.</li> <li>• Università e Master.</li> <li>• Libri di testo scolastici e universitari.</li> </ul>
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doposcuola o Pre-scuola.</li> <li>• Buono pasto mensa scolastica.</li> <li>• Scuolabus, gite didattiche.</li> <li>• Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...).</li> </ul>



LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spese per frequentazione di campus estivi e invernali.</li> <li>• Spese per frequentazione di ludoteche.</li> </ul>
BORSE DI STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio.</li> </ul>
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</li> <li>– Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Badanti.</li> <li>• Assistenza domiciliare.</li> <li>• Case di riposo (R.S.A.).</li> <li>• Case di cura.</li> </ul>
BENI E SERVIZI IN NATURA	
<p>1. <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 3 del TUIR.</p> <p>2. <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui.</p> <p><u>ATTENZIONE</u>: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione.</p> <p>3. <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti</p> <p>4. <u>Modalità di erogazione</u>:</p> <p>4.1 Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati.</p> <p>4.2 Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.</p> <p>4.3 Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi.</p>	
ESEMPLIFICAZIONI	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buoni spesa per generi alimentari.</li> <li>• Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico).</li> <li>• Buoni spesa per acquisti vari.</li> <li>• Buoni carburante.</li> <li>• Ricariche telefoniche.</li> </ul>	

# **Allegato 4)**

Unimatica			
CONTRATTO IN ESSERE		Nuova classificazione a decorrere dal 1° gennaio 2019	
6 livelli	Inquadramento professionale	9 livelli	Inquadramento professionale UNIMATICA
Q	Lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.	Q	<p>Lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.</p> <p>Lavoratori con conoscenze avanzate, abilità tecniche e specialistiche per risolvere problemi critici nella ricerca e nell'innovazione, dimostrando autorità, innovazione, autonomia, preparazione teorica o integrità professionale.</p>
1	----	----	----
2	Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda.	2	<p>Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda.</p> <p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori con conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali alla frontiera della conoscenza in un campo di lavoro o di studio, come base per un pensiero originale, una consapevolezza critica di aspetti della conoscenza in uno specifico settore e nell'intersezione di differenti settori, abilità specialistiche di problem-solving nella ricerca e / o nell'innovazione per sviluppare nuova conoscenza e procedure e per integrare conoscenze di differenti campi, gestendo e trasformando contesti di studio e di lavoro complessi, non prevedibili e che richiedano nuovi approcci strategici, assumendosi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e</p>



			pratica professionale e / o di rivedere le prestazioni strategiche dei gruppi di lavoro.
3	----	----	----
4	Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.	4	<p>Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.</p> <p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori in possesso di padronanza ed innovazione nel risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un campo specializzato di studio o di lavoro, gestione di progetti o di attività tecniche o professionali complesse, prendendosi la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili, per proseguire lo sviluppo professionale proprio e del gruppo.</p>
----	----	5	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori che esplicino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione. Controllano il lavoro ordinario di altri, prendendosi delle responsabilità per la valutazione ed il miglioramento delle attività di studio o di lavoro.</p>
6	Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione.	6	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione. Completa, specializzata, pratica e teorica conoscenza in un campo di lavoro o di studio ed una consapevolezza dei confini di tale conoscenza, perizia in un ampio spettro di abilità intellettuali e pratiche nello sviluppare soluzioni creative per problemi difficili, gestione e supervisione in contesti dove esiste un cambiamento imprevedibile, rivedendo e sviluppando le prestazioni proprie e degli altri.</p>
7	Lavoratori in possesso di nozioni di base relative all'area di attività.	7	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori in possesso di conoscenze specifiche relative all'area di attività. Esperienze in una gamma di competenze teoriche e pratiche nel generare</p>

			soluzioni per specifici problemi in un campo di lavoro o di studio. Auto-gestione all'interno di linee guida in contesti di studio o di lavoro che sono normalmente prevedibili ma che sono soggetti a cambiamenti.
8	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato, per la durata di 12 mesi.	8	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato della durata di almeno 24 mesi. Capaci di applicare conoscenze e abilità per risolvere problemi lineari; responsabili delle proprie azioni, operando in un ambiente stabile in attività di supporto e servizio.
9	Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza	9	Lavoratori che sono in possesso di qualificazione e conoscenza di base, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica. La permanenza a questo livello dei lavoratori in apprendistato viene fissata in 18 mesi. Trascorso tale periodo, lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 8.
10		10	Lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita. La permanenza a questo livello dei lavoratori viene fissata in 24 mesi, ridotta a 18 per quelli in apprendistato. Trascorso tale periodo, i lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 9.



**Allegato 2)**

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
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni	6%	6,09%
Turni notturni	24%	24,36%
Lavoro notturno	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%	30,45%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%	30,45%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%	54,81%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:		
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%	30,45%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%	60,90%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:		
a) lavoro notturno	60%	60,90%
b) lavoro festivo	60%	60,90%

**Allegato 3)**

Settore cartario-cartotecnico		
Tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore finno alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,80%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,40%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,50%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,89%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale		
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%	49,89%
Magg. lavoro festivo	52,64%	53,43%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%	53,43%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%	74,28%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%	78,13%



**Allegato 4)**

Unimatica			
CONTRATTO IN ESSERE		Nuova classificazione a decorrere dal 1° gennaio 2019	
6 livelli	Inquadramento professionale	9 livelli	Inquadramento professionale UNIMATICA
Q	Lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.	Q	<p>Lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.</p> <p>Lavoratori con conoscenze avanzate, abilità tecniche e specialistiche per risolvere problemi critici nella ricerca e nell'innovazione, dimostrando autorità, innovazione, autonomia, preparazione teorica o integrità professionale.</p>
1	-----	-----	-----
2	Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda.	2	<p>Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda.</p> <p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori con conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali alla frontiera della conoscenza in un campo di lavoro o di studio, come base per un pensiero originale, una consapevolezza critica di aspetti della conoscenza in uno specifico settore e nell'intersezione di differenti settori, abilità specialistiche di problem-solving nella ricerca e / o nell'innovazione per sviluppare nuova conoscenza e procedure e per integrare conoscenze di differenti campi, gestendo e trasformando contesti di studio e di lavoro complessi, non prevedibili e che richiedano nuovi approcci strategici, assumendosi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e</p>

			pratica professionale e / o di rivedere le prestazioni strategiche dei gruppi di lavoro.
3	----	----	----
4	Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.	4	<p>Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.</p> <p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori in possesso di padronanza ed innovazione nel risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un campo specializzato di studio o di lavoro, gestione di progetti o di attività tecniche o professionali complesse, prendendosi la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili, per proseguire lo sviluppo professionale proprio e del gruppo.</p>
----	----	5	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori che esplicino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione. Controllano il lavoro ordinario di altri, prendendosi delle responsabilità per la valutazione ed il miglioramento delle attività di studio o di lavoro.</p>
6	Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione.	6	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione. Completa, specializzata, pratica e teorica conoscenza in un campo di lavoro o di studio ed una consapevolezza dei confini di tale conoscenza, perizia in un ampio spettro di abilità intellettuali e pratiche nello sviluppare soluzioni creative per problemi difficili, gestione e supervisione in contesti dove esiste un cambiamento imprevedibile, rivedendo e sviluppando le prestazioni proprie e degli altri.</p>
7	Lavoratori in possesso di nozioni di base relative all'area di attività.	7	<p><b>(nuova declaratoria)</b></p> <p>Lavoratori in possesso di conoscenze specifiche relative all'area di attività. Esperienze in una gamma di competenze teoriche e pratiche nel generare</p>

			soluzioni per specifici problemi in un campo di lavoro o di studio. Auto-gestione all'interno di linee guida in contesti di studio o di lavoro che sono normalmente prevedibili ma che sono soggetti a cambiamenti.
8	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato, per la durata di 12 mesi.	8	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato della durata di almeno 24 mesi. Capaci di applicare conoscenze e abilità per risolvere problemi lineari; responsabili delle proprie azioni, operando in un ambiente stabile in attività di supporto e servizio.
9	Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza	9	Lavoratori che sono in possesso di qualificazione e conoscenza di base, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica. La permanenza a questo livello dei lavoratori in apprendistato viene fissata in 18 mesi. Trascorso tale periodo, lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 8.
10		10	Lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita. La permanenza a questo livello dei lavoratori viene fissata in 24 mesi, ridotta a 18 per quelli in apprendistato. Trascorso tale periodo, i lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 9.



## Allegato 5

Minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza)

### **Settori grafico editoriale, informatico servizi innovativi**

<b>Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi</b>					
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	01.08.2018	01.01.2019	01.10.2019
Q	248	1.883,36	1.899,26	1.931,05	1.962,84
1	247	1.875,87	1.891,70	1.923,37	1.955,04
2	209	1.584,95	1.598,35	1.625,14	1.651,93
3	195	1.479,38	1.491,88	1.516,88	1.541,88
4	182	1.383,93	1.395,60	1.418,93	1.442,26
5	169	1.284,80	1.295,63	1.317,30	1.338,97
<b>6</b>	<b>156</b>	<b>1.186,20</b>	<b>1.196,20</b>	<b>1.216,20</b>	<b>1.236,20</b>
7	133	1.029,98	1.038,51	1.055,56	1.072,61
8	125	947,8	955,81	971,84	987,87
9	114	864,31	871,62	886,24	900,86
10	100	758,65	765,06	777,88	790,7

### **Settore cartario Cartotecnico**

LIV.	PAR.	Al 30.06.15	dall'01.08.018	dall'01.01.019	dall'01.10.19
Q	250	1.847,55	1.863,89	1.896,57	1.929,25
AS	249	1.836,57	1.852,84	1.885,39	1.917,94
A	212	1.607,20	1.621,06	1.648,77	1.676,48
B1	188	1.389,61	1.401,90	1.426,47	1.451,05
B2/S	182	1.345,30	1.357,20	1.380,99	1.404,78
B2	174	1.285,95	1.297,32	1.320,07	1.342,81
C1/S	161	1.189,92	1.200,44	1.221,49	1.242,53
<b>C1</b>	<b>153</b>	<b>1.130,94</b>	<b>1.140,94</b>	<b>1.160,94</b>	<b>1.180,94</b>
C2	139	1.027,72	1.036,80	1.054,97	1.073,14
C3	129	954,8	963,23	980,09	996,96
D1	121	894,33	902,24	918,06	933,87
D2	111	820,11	827,36	841,87	856,38
E	100	739,15	745,69	758,76	771,83

## Aumenti contrattuali

Settori grafico editoriale, informatico servizi innovativi

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	248	€ 15,90	€ 31,79	€ 31,79	€ 79,49
1	247	€ 15,83	€ 31,67	€ 31,67	€ 79,17
2	209	€ 13,40	€ 26,79	€ 26,79	€ 66,99
3	195	€ 12,50	€ 25,00	€ 25,00	€ 62,50
4	182	€ 11,67	€ 23,33	€ 23,33	€ 58,33
5	169	€ 10,83	€ 21,67	€ 21,67	€ 54,17
6	156	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00
7	133	€ 8,53	€ 17,05	€ 17,05	€ 42,63
8	125	€ 8,01	€ 16,03	€ 16,03	€ 40,06
9	114	€ 7,31	€ 14,62	€ 14,62	€ 36,54
10	100	€ 6,41	€ 12,82	€ 12,82	€ 32,05

Settore Cartario-Cartotecnico					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	250	€ 16,34	€ 32,68	€ 32,68	€ 81,70
AS	249	€ 16,27	€ 32,55	€ 32,55	€ 81,37
A	212	€ 13,86	€ 27,71	€ 27,71	€ 69,28
B1	188	€ 12,29	€ 24,58	€ 24,58	€ 61,44
B2/S	182	€ 11,90	€ 23,79	€ 23,79	€ 59,48
B2	174	€ 11,37	€ 22,75	€ 22,75	€ 56,86
C1/S	161	€ 10,52	€ 21,05	€ 21,05	€ 52,61
C1	153	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00
C2	139	€ 9,08	€ 18,17	€ 18,17	€ 45,42
C3	129	€ 8,43	€ 16,86	€ 16,86	€ 42,16
D1	121	€ 7,91	€ 15,82	€ 15,82	€ 39,54
D2	111	€ 7,25	€ 14,51	€ 14,51	€ 36,27
E	100	€ 6,54	€ 13,07	€ 13,07	€ 32,68

## Tabelle retribuzioni complessive

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi				
al 01/06/2015				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Totale
Quadro	1.883,36	541,65	10,33	2.435,34
1	1.870,87	539,99	10,33	2.421,19
2	1.584,95	533,19	10,33	2.128,47
3	1.479,38	530,4	10,33	2.020,11
4	1.383,93	528,03	10,33	1.922,29
5	1.284,80	525,47	10,33	1.820,60
6	1.186,20	523,01	10,33	1.719,54
7	1.029,98	519,63	10,33	1.559,94
8	947,8	517,35	10,33	1.475,48
9	864,31	515,4	10,33	1.390,04
10	758,65	512,87	10,33	1.281,85

01/08/2018				
Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
Quadro	1.899,26	541,65	10,33	2.451,24
1	1.886,70	539,99	10,33	2.437,02
2	1.598,35	533,19	10,33	2.141,87
3	1.491,88	530,4	10,33	2.032,61
4	1.395,60	528,03	10,33	1.933,96
5	1.295,63	525,47	10,33	1.831,43
6	1.196,20	523,01	10,33	1.729,54
7	1.038,51	519,63	10,33	1.568,47
8	955,81	517,35	10,33	1.483,49
9	871,62	515,4	10,33	1.397,35
10	765,06	512,87	10,33	1.288,26



01/01/2019				
Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
Quadro	1.931,05	541,65	10,33	2.483,03
1	1.918,37	539,99	10,33	2.468,69
2	1.625,14	533,19	10,33	2.168,66
3	1.516,88	530,4	10,33	2.057,61
4	1.418,93	528,03	10,33	1.957,29
5	1.317,30	525,47	10,33	1.853,10
6	1.216,20	523,01	10,33	1.749,54
7	1.055,56	519,63	10,33	1.585,52
8	971,84	517,35	10,33	1.499,52
9	886,24	515,4	10,33	1.411,97
10	777,88	512,87	10,33	1.301,08

01/10/2019				
Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
Quadro	1.962,84	541,65	10,33	2.514,82
1	1.955,04	539,99	10,33	2.505,36
2	1.651,93	533,19	10,33	2.195,45
3	1.541,88	530,4	10,33	2.082,61
4	1.442,26	528,03	10,33	1.980,62
5	1.338,97	525,47	10,33	1.874,77
6	1.236,20	523,01	10,33	1.769,54
7	1.072,61	519,63	10,33	1.602,57
8	987,87	517,35	10,33	1.515,55
9	900,86	515,4	10,33	1.426,59
10	790,7	512,87	10,33	1.313,90

**Settore Cartario-Cartotecnico**

al 01/06/2015				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Totale
<b>Qualificati</b>				
Q	1.847,55	536,53	10,33	2.394,41
A S	1.836,57	536,53	10,33	2.383,43
A	1.607,20	530,5	10,33	2.148,03
B1	1.389,61	525,47	10,33	1.925,41
B2S	1.345,30	523,65	10,33	1.879,28
B2	1.285,95	523,65	10,33	1.819,93
C1S	1.189,92	520,12	10,33	1.720,37
C1	1.130,94	520,12	10,33	1.661,39
C2	1.027,72	517,79	10,33	1.555,84
C3	954,8	516,39	10,33	1.481,52
D1	894,33	515,27	10,33	1.419,93
D2	820,11	513,56	10,33	1.344,00
E	739,15	511,84	10,33	1.261,32

01/08/2018				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Totale
<b>Qualificati</b>				
Q	1.863,89	536,53	10,33	2.410,75
A S	1.852,84	536,53	10,33	2.399,70
A	1.621,06	530,5	10,33	2.161,89
B1	1.401,90	525,47	10,33	1.937,70
B2S	1.357,20	523,65	10,33	1.891,18
B2	1.297,32	523,65	10,33	1.831,30
C1S	1.200,44	520,12	10,33	1.730,89
C1	1.140,94	520,12	10,33	1.671,39
C2	1.036,80	517,79	10,33	1.564,92
C3	963,23	516,39	10,33	1.489,95
D1	902,24	515,27	10,33	1.427,84
D2	827,36	513,56	10,33	1.351,25
E	745,69	511,84	10,33	1.267,86

**01/01/2019**

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Totale
<b>Qualificati</b>				
Q	1.896,57	536,53	10,33	2.443,43
A S	1.885,39	536,53	10,33	2.432,25
A	1.648,77	530,5	10,33	2.189,60
B1	1.426,48	525,47	10,33	1.962,28
B2S	1.380,99	523,65	10,33	1.914,97
B2	1.320,07	523,65	10,33	1.854,05
C1S	1.221,49	520,12	10,33	1.751,94
C1	1.160,94	520,12	10,33	1.691,39
C2	1.054,97	517,79	10,33	1.583,09
C3	980,09	516,39	10,33	1.506,81
D1	918,06	515,27	10,33	1.443,66
D2	841,87	513,56	10,33	1.365,76
E	758,76	511,84	10,33	1.280,93

<b>01/10/2019</b>				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Totale
<b>Qualificati</b>				
A S	1.917,94	536,53	10,33	2.464,80
A	1.636,48	530,5	10,33	2.177,31
B1	1.451,06	525,47	10,33	1.986,86
B2S	1.404,78	523,65	10,33	1.938,76
B2	1.342,82	523,65	10,33	1.876,80
C1S	1.242,54	520,12	10,33	1.772,99
C1	1.180,94	520,12	10,33	1.711,39
C2	1.073,14	517,79	10,33	1.601,26
C3	996,95	516,39	10,33	1.523,67
D1	933,88	515,27	10,33	1.459,48
D2	856,38	513,56	10,33	1.380,27
E	771,83	511,84	10,33	1.294,00