

Rinnovo CCNL UNIGEC / UNIMATICA 9 luglio 2018

Nota Illustrativa e primi adempimenti.

È stato sottoscritto in data 9 luglio 2018 l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Unigec/Confapi – Unimatica/Confapi e Fistel/Cisl - Slc/Cgil - Uilcom/Uil scaduto il 30 giugno 2015.

Con la presente nota si forniscono le principali novità del rinnovo e delle modifiche apportate ai relativi articoli del vigente CCNL (in parentesi indicati) con la decorrenza riportata in calce ad ogni singolo istituto.

Con successiva circolare verranno analizzate le novità contrattuali decorrenti dal 1° gennaio 2019.

1) Decorrenza e durata del CCNL (Art. 2)

Il CCNL ha durata quadriennale, tanto per la parte economica che normativa, e fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.07.2015 e scadrà alla data 31.12.2019.

Decorrenza immediata

2) Sistema di contrattazione e recepimento Accordo Interconfederale (artt. 4, 8 e 27)

Le Parti hanno recepito quanto previsto in materia dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 sottoscritto da Confapi e Cgil/Cisl/Uil. Conseguentemente hanno proceduto ad armonizzare la precedente disciplina contrattuale in materia di livelli di contrattazione, rappresentanza sindacale e procedure elettorali.

Decorrenza immediata

3) Mercato del lavoro

3.1) Apprendistato Professionalizzante (art.30)

Viene rivisitato l'istituto dell'apprendistato in forza delle nuove disposizioni previste dal Jobs Act. In particolare le novità introdotte riguardano:

- la durata massima è stata stabilita in trentasei mesi;
- l'inquadramento iniziale, così come la retribuzione, è di due livelli inferiori a quello finale.
- la durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

Durata complessiva mesi	1° periodo - mesi durata e inquadramento (2 livelli sotto)	2° periodo- mesi durata e inquadramento (1 livello sotto)	3° periodo- mesi durata e inquadramento - (attestazione)
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Limiti percentuali:

L'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La norma di cui sopra non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

3.2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.

3.3) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Normativa comune ai punti 3.2) e 3.3)

(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

Per tutto quanto non previsto dalle regolamentazioni sopra riportate valgono le norme in materia previste dall'accordo Interconfederale Confapi/ Cgil- Cisl- Uil del 28 dicembre 2016.

Decorrenza immediata

4) Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato. (art.26)

Avvertenza

Tenendo conto che all'atto di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo è in corso di pubblicazione un provvedimento di legge che interviene sull'attuale normativa in materia di contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato, nella presente circolare vengono evidenziate le sole norme del CCNL che, per il momento, non sono state oggetto di modifica da parte del nuovo provvedimento. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dell'emanando provvedimento e/o della conversione in legge dello stesso, è prevista a livello contrattuale l'armonizzazione della disciplina definita con le nuove disposizioni in materia.

Pertanto:

4.1) Limiti numerici.

- Viene elevata alla media del 35% mensile la 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 (di seguito riportate) e dalle normative di legge. **convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dell'emanando provvedimento e/o della conversione in legge dello stesso per l'armonizzazione della presente disciplina con le nuove disposizioni in materia.**

4.2) Fattispecie esenti dai limiti quantitativi.

Viene previsto che sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente paragrafo "Limiti numerici", i contratti a tempo determinato conclusi:

- I. nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- II. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
- III. per attività stagionali, comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, viene previsto, che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, individuate a livello aziendale dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, e che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare;
- IV. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.lgs 81/2015;
- V. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- VI. per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- VII. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
- VIII. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
- IX. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015;

Decorrenza immediata

5) Contratto a tempo parziale (art.27)

Viene adeguata la disciplina al D. Lgs. 81/2015.

L'attivazione delle clausole elastiche e flessibili deve avvenire con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore, lo stesso non può comunque essere inferiore a 48 ore.

I lavoratori affetti da patologie gravi previste dal D. Lgs. 81/2015 hanno diritto su loro richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale.

Pur non sussistendo il diritto alla trasformazione, è stato previsto che le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da:

- a) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- b) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;

- c) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.

Decorrenza dal 1° settembre 2018

6) Telelavoro (art.29)

In forza di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 80/2015 è stato previsto che l'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro concesso per esigenze di conciliazione tempi di vita e di lavoro espressamente evidenziate nella lettera di assunzione o trasformazione, rientra nella fattispecie che consente di esclusione di tale rapporto "dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti."

Decorrenza immediata

7) Lavoro agile (Nuovo articolo)

Le Parti condividendo l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro hanno proceduto, anche in base alle disposizioni di legge in materia, alla regolamentazione del "lavoro agile" definito come una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Viene previsto che l'attivazione della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile" sarà attuata su base volontaria.

Per le ulteriori condizioni previste si rimanda al testo contrattuale.

Decorrenza immediata

8) Mutamento di mansioni (art. 37)

L'articolo sul mutamento di mansioni è stato rivisto alla luce del nuovo testo dell'articolo 13 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 come modificato dal D.Lgs. 81/2015.

Decorrenza immediata

9) Missioni/Trasferte (art. 47)

È stata riscritta la normativa in materia apportando significative modifiche per quanto riguarda la definizione della fattispecie e del relativo trattamento economico.

Trasferta giornaliera

Al lavoratore in trasferta giornaliera, intendendosi per tale la missione fuori dal comune di residenza dell'azienda di durata superiore alle 12 ore ed effettuate ad una distanza di almeno 150 (prima 50 Km) dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta per le ore eccedenti il normale orario di lavoro una indennità pari al 30 (prima 50%) della retribuzione giornaliera, a titolo di rimborso spese non documentabili.

Trasferta plurigiornaliera

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 30% (prima 50%) della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di prestazione lavorativa missione.

Viene confermato che:

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'Art. 36 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiore ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20% (prima 35%) e, dopo il secondo mese, nella misura del 10% (prima 20%).

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del 10% (prima 20%) quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Decorrenza immediata

10) Disciplina del lavoro (art. 54)

Alle fattispecie previste per il caso di "licenziamento senza preavviso" è stata aggiunta quella relativa "all' assenza ingiustificata prolungatasi oltre 4 giorni lavorativi".

Decorrenza immediata

11) Malattia e infortunio (articolo comune operai e impiegati sostitutivo degli art. 63 e 71).

Nell'ambito di una semplificazione dell'attuale normativa contrattuale di è concordato di procedere ad una profonda revisione dell'istituto in materia di Certificazione medica, in materia di comparto e del relativo trattamento economico. La nuova normativa, che viene unificata sia per la categoria operai che la categoria impiegati, sostituisce integralmente quella precedente.

Malattia e infortunio

Certificazione medica

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Conservazione del posto

Il lavoratore non in prova che è assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:

Conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

Trattamento economico

Corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario);

Per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro.

Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- 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 comportamento e del trattamento economico.

Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comportamento.

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.

A richiesta, una volta l'anno l'azienda comunica al lavoratore il numero di giorni di assenza effettuati.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al lavoratore stesso.

Norma transitoria

I lavoratori che alla data di entrata in vigore della presente disciplina (1° agosto 2018) hanno raggiunto il periodo complessivo di 12 mesi di conservazione del posto, beneficeranno di un ulteriore periodo di tre mesi, o minor periodo, fino a raggiungere il periodo complessivo di 15 mesi complessivi.

La presente disposizione transitoria ha efficacia limitatamente ai primi tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle malattie.

Decorrenza immediata

12) Preavviso di licenziamento e di dimissioni per l'impiegato (art. 74)

La nuova normativa prevede che "per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico, il periodo di preavviso individuale è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro".

Rispetto alla formulazione precedente è stata eliminata la condizione che subordinava l'incremento del preavviso ai soli interventi formativi avvenuti "con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro."

Decorrenza immediata

Normativa speciale per il Settore Informatico-Servizi Innovativi, Area Tecnica

Sono stati rivisti e unificati i precedenti periodi di preavviso apportando le seguenti variazioni.

Nuova tabella

Inquadramenti	Fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q – 1° e 2° livello	4 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	3 mesi	3,5 mesi

- è stato previsto inoltre che "per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici, il periodo di preavviso individuale come sopra determinato è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro" senza che sia più necessaria la condizione" con la partecipazione di docenti esterni."
- Rimane in vigore l'ulteriore incremento del preavviso per "il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da quest'ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia stato sostenuto dall'Azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori n. 2 mesi."

Decorrenza immediata

12) Norme speciali per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi (Parte Ottava - art. 90)

Reperibilità

Revisione dei trattamenti economici dovuti

Le modifiche intervenute riguardano le modalità di articolazione della reperibilità e la revisione dei trattamenti dovuti.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

La precedente tabella relativa all'indennità dovuta è stata quindi unificata con l'eliminazione delle fasce orarie e il riconoscimento di una percentuale fissa a seconda che la reperibilità sia richiesta in giorni feriali o festivi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico pari al 7% se feriale e al 10 % se festivo.

In caso di intervento i trattamenti dovuti saranno quelli di cui alla tabella che segue:

Indennità per Intervento					
Intervento effettuato "da remoto"			Intervento effettuato "in loco"		
Fascia oraria		Festivo	Fascia oraria		Festivo
Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00		Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00	
Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 27%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 54%	Maggiorazione del 60%

13) Incrementi retributivi

Gli incrementi retributivi definiti per la vigenza del CCNL sono pari a euro 50,00 riparametrati sul livello 6° per i Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi e sul livello C1 per il Settore Cartario-Cartotecnico. Gli incrementi retributivi sono stati distribuiti in tre tranches di cui la prima di euro 10,00 a decorrere dal 1° agosto 2018, la seconda di euro 20 dal 1° gennaio 2019 e la terza di euro 20 dal 1° ottobre 2019.

Pertanto alle date sottoelencate i minimi contrattuali sono incrementati come segue:

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

Pertanto i nuovi minimi contrattuali alle date indicate saranno i seguenti:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	248	1.883,36	€ 15,90	1.899,26	€ 31,79	1.931,05	€ 31,79	1.962,85
1	247	1.870,87	€ 15,83	1.886,70	€ 31,67	1.918,37	€ 31,67	1.950,04
2	209	1.584,95	€ 13,40	1.598,35	€ 26,79	1.625,14	€ 26,79	1.651,94
3	195	1.479,38	€ 12,50	1.491,88	€ 25,00	1.516,88	€ 25,00	1.541,88
4	182	1.383,93	€ 11,67	1.395,60	€ 23,33	1.418,93	€ 23,33	1.442,26
5	169	1.284,80	€ 10,83	1.295,63	€ 21,67	1.317,30	€ 21,67	1.338,97
6	156	1.186,20	€ 10,00	1.196,20	€ 20,00	1.216,20	€ 20,00	1.236,20
7	133	1029,98	€ 8,53	1.038,51	€ 17,05	1.055,56	€ 17,05	1.072,61
8	125	947,8	€ 8,01	955,81	€ 16,03	971,84	€ 16,03	987,86
9	114	864,31	€ 7,31	871,62	€ 14,62	886,23	€ 14,62	900,85
10	100	758,65	€ 6,41	765,06	€ 12,82	777,88	€ 12,82	790,70

Settore Cartario-Cartotecnico								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.19
Q	250	1.847,55	16,34	1.863,89	32,68	1.896,57	32,68	1.929,25
AS	249	1.836,57	16,27	1.852,84	32,55	1.885,39	32,55	1.917,94
A	212	1.607,20	13,86	1.621,06	27,71	1.648,77	27,71	1.676,48
B1	188	1.389,61	12,29	1.401,90	24,58	1.426,47	24,58	1.451,05
B2/S	182	1.345,30	11,90	1.357,20	23,79	1.380,99	23,79	1.404,78
B2	174	1.285,95	11,37	1.297,32	22,75	1.320,07	22,75	1.342,81
C1/S	161	1.189,92	10,52	1.200,44	21,05	1.221,49	21,05	1.242,53
C1	153	1.130,94	10,00	1.140,94	20,00	1.160,94	20,00	1.180,94
C2	139	1.027,72	9,08	1.036,80	18,17	1.054,97	18,17	1.073,14
C3	129	954,8	8,43	963,23	16,86	980,09	16,86	996,96
D1	121	894,33	7,91	902,24	15,82	918,06	15,82	933,87
D2	111	820,11	7,25	827,36	14,51	841,87	14,51	856,38
E	100	739,15	6,54	745,69	13,07	758,76	13,07	771,83

Sulla base della nota a verbale in calce alle tabelle retributive si è definito che "l'aumento decorrente al 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento".

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento.

La Segreteria Unigec/Confapi Unimatica Confapi

