

C.C.N.L. CARTAI – CARTOTECNICI

NOTA ILLUSTRATIVA DELLE NOVITA' E MODIFICHE INTRODOTTE DAL VERBALE DI ACCORDO DEL 10 FEBBRAIO 2026

Decorrenza e Durata

Per la parte economica il CCNL decorre da aprile 2026 al 31 dicembre 2028, salvo specifiche decorrenze. La durata è stata di fatto portata a 4 anni tenuto conto che il precedente contratto era scaduto il 31.12.2024.

Contratto a tempo determinato

Le modifiche al testo contrattuale recepiscono gli ampliamenti previsti dal D.L 48/2023. In particolare, viene riconosciuto carattere di stagionalità anche alla intensificazione dell'attività lavorativa (anche quella svolta normalmente dall'azienda) in determinati periodi dell'anno.

Straordinari

Sono state incrementate le ore di straordinario obbligatorio che passano da 70 a 72, fermo restando le specifiche causali già previste dal CCNL.

Periodo di prova

In adeguamento alla normativa vigente e specificamente ai sensi dell'art.13 della L. n. 203/2024, per i contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Interruzioni e sospensioni dal lavoro

All'art.36 nella disciplina delle interruzioni temporanee è stata introdotta una specifica alla nozione di "forza maggiore": *per cause di forza maggiore si intendono anche interventi straordinari e indifferibili di manutenzione e interventi tecnologici dei macchinari.*

Festivi

È stato aggiornato l'elenco dei giorni festivi, a seguito dell'inserimento del 4 ottobre, previsto dalla L. n. 151/2025. Si specifica, inoltre, che per i lavoratori a ciclo continuo, per i quali è normalmente prevista l'attività lavorativa, tale festività potrà essere sostituita con la giornata di Pasqua a livello aziendale, in analogia con quanto già previsto per la ricorrenza del Santo Patrono e del 26 dicembre.

Ambiente e sicurezza

All'art. 78 vengono introdotti incontri trimestrali fra RLS e RSPP.

In adeguamento all'accordo interconfederale del 12.12.2018, i permessi per RLS saranno pari a 24 ore per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti, 48 per quelle che ne occupano da 6 a 15 e 72 per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori.

Tabelle A,B,C per i lavoratori a ciclo continuo

All'art. 57, da aprile 2026, verrà eliminata la tabella C, pertanto anche al settore cartotecnico verrà applicata la tabella A per coloro che svolgono lavoro 7 giorni su 7 a ciclo continuo (viene mantenuta anche la tabella B solo per le aziende che la applicano al momento di entrata in vigore dell'ipotesi di accordo – salvo condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale).

Permessi per i lavoratori a ciclo continuo 7 giorni su 7

A partire dal 1° gennaio 2027 sarà riconosciuto ai lavoratori a ciclo continuo di sette giorni su sette un giorno aggiuntivo di riposo retributivo a godimento individuale su base annua. Pertanto, le ore annue di permessi retribuiti/ex festività/ROL nella tabella riepilogativa all'art. 21. Per i lavoratori a ciclo continuo (lavoratori 3 turni 7 giorni su 7) aumentano da 32 a 40 a decorrere dal mese di gennaio 2027.

Classificazione Unica

Le Parti si sono impegnate a garantire l'entrata in vigore del nuovo sistema di inquadramento entro e non oltre il 1° settembre 2028, con contestuale cessazione del sistema vigente entro e non oltre il 31 agosto 2028.

Nel frattempo, si è prevista la ripresa immediata dei lavori del Gruppo di lavoro Paritetico, originariamente istituito dall'articolo 30 bis del CCNL Carta 2021, che sarà composto in forma mista politica/tecnica per ogni OO.SS. e parte datoriale. I componenti del gruppo di lavoro saranno 3 per ogni parte stipulante il presente Contratto.

Il nuovo sistema di inquadramento professionale è finalizzato al riconoscimento e alla valorizzazione della professionalità richiesta alle posizioni di lavoro, attraverso una struttura organica e condivisa fondata su specifici **fattori convenzionali di professionalità**, che costituiscono il riferimento per la definizione delle **categorie professionali e delle relative declaratorie**, nonché dei **livelli e dei profili professionali**.

Il sistema si articola in 4 categorie e 10 livelli professionali; i profili professionali, individuati dalle parti, sono raggruppati e ordinati per macroaree funzionali.

Le categorie consentono di individuare e descrivere in modo coerente i contenuti essenziali della professionalità richiesta nelle posizioni di lavoro, tenendo conto dell'ampiezza e della profondità delle competenze richieste, del grado di autonomia e responsabilità, della complessità delle attività svolte e delle modalità di interazione organizzativa. I livelli, attraverso i profili professionali, integrano le declaratorie di categoria, specificando non solo le attività, ma anche il modo in cui esse vengono esercitate all'interno delle diverse aree funzionali.

Nel definire il sistema di inquadramento, le Parti valorizzano i principi di polivalenza e polifunzionalità, già presenti nell'assetto contrattuale vigente, prevedendone il mantenimento e il raccordo coerente con il nuovo impianto classificatorio, al fine di rispondere alle esigenze di evoluzione organizzativa e professionale del settore.

Come criteri di professionalità si avranno a riferimento i seguenti: competenze specifiche, competenze trasversali, autonomia, responsabilità, collaborazione, flessibilità. Le Parti riconoscono inoltre la massima importanza all'attenzione alla sicurezza da parte sia dell'impresa che di ciascun lavoratore, quale elemento qualificante e trasversale di tutti i momenti della prestazione lavorativa, da considerarsi parte integrante della professionalità stessa.

Il sistema così delineato si pone l'obiettivo di mettere al centro la persona, valorizzandone competenze, responsabilità e capacità di sviluppo, e di fornire un

quadro di riferimento chiaro, omogeneo e facilmente applicabile per tutti i soggetti interessati.

Parte economica

Dal 1° gennaio 2027:

incremento della quota a carico azienda di Byblos per gli iscritti dello 0,2%;

incremento di € 3,00 sulla quota mensile di Salute Sempre che passa da € 10,00 ad € 13,00.

TABELLE DEI NUOVI MINIMI

Livello	Minimi al 31.03.2026	dal 01.04.2026		dal 01.01.2027		dal 01.01.2028		dal 01.09.2028	
		Incr.	Nuovi minimi	Incr.	Nuovi minimi	Incr.	Nuovi minimi	Incr.	Nuovi minimi
Q	2.711,34	204,25	2.915,59	73,53	2.989,12	73,53	3.062,65	98,04	3.160,69
AS	2.702,66	203,43	2.906,09	73,24	2.979,33	73,24	3.052,57	97,65	3.150,22
A	2.376,30	173,20	2.549,50	62,35	2.611,85	62,35	2.674,20	83,14	2.757,34
B1	2.163,48	153,59	2.317,07	55,29	2.372,36	55,29	2.427,65	73,73	2.501,38
B2S	2.109,74	148,69	2.258,43	53,53	2.311,96	53,53	2.365,49	71,37	2.436,86
B2	2.040,47	142,16	2.182,63	51,18	2.233,81	51,18	2.284,99	68,24	2.353,23
C1S	1.924,37	131,54	2.055,91	47,35	2.103,26	47,35	2.150,61	63,14	2.213,75
C1	1.855,11	125,00	1.980,11	45,00	2.025,11	45,00	2.070,11	60,00	2.130,11
C2	1.731,54	113,56	1.845,10	40,88	1.885,98	40,88	1.926,86	54,51	1.981,37
C3	1.643,58	105,39	1.748,97	37,94	1.786,91	37,94	1.824,85	50,59	1.875,44
D1	1.573,21	98,86	1.672,07	35,59	1.707,66	35,59	1.743,25	47,45	1.790,70
D2	1.484,89	90,69	1.575,58	32,65	1.608,23	32,65	1.640,88	43,53	1.684,41
E	1.387,97	81,70	1.469,67	29,41	1.499,08	29,41	1.528,49	39,22	1.567,71

Ai fini dell'efficacia dell'accordo si resta in attesa dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS.