



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/56 – Il rinnovo del CCNL Carta aziende industriali: verso la modernizzazione del settore

di Eleonora Peruzzi

Tag: #CCNL #carta #imprese #relazioniindustriali

Contesto del rinnovo

Il giorno 28 luglio 2021 Assocarta e Assografici con Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl carta e stampa hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone. Affinchè l'ipotesi diventi applicabile occorre che venga sottoposta al giudizio dei lavoratori delle aziende rientranti nel campo di applicazione del CCNL stesso: le assemblee sindacali dovranno svolgersi entro il 30 ottobre 2021. Il presente accordo avrà decorrenza, per la parte economica dal 1° gennaio 2022, mentre per quanto riguarda la parte normativa a partire dalla ratifica. Con riferimento alla durata complessiva, invece, l'accordo decadrà il 31 dicembre 2024.

Il rinnovo incide sia sulla parte economica, che sulla parte normativa del CCNL: le principali novità riguardano l'aumento dei minimi tabellari, l'introduzione di un elemento di modernizzazione, la classificazione unica dei lavoratori, l'orario di lavoro, il lavoro a tempo determinato e la formazione professionale.

Parte economica

Il CCNL definisce con stipendio o salario contrattuale, i valori del Trattamento Economico Minimo e dell'Elemento di Modernizzazione Contrattuale dei minimi tabellari: per quanto attiene al primo le parti sociali stabiliscono gli importi dei minimi di stipendio, per un aumento complessivo pari ad € 80, da riparametrarsi al livello C1 e da suddividersi in quattro tranches, che avranno decorrenza nel mese di gennaio 2022, 2023 e 2024 e nel mese di luglio 2024.

Per quanto attiene il secondo, con l'ipotesi di accordo di rinnovo viene istituita una specifica voce retributiva, il cosiddetto ECM, che tiene conto degli importanti elementi di modernizzazione contrattuali introdotti dall'accordo stesso; l'importo complessivo pari ad € 20, da riparametrarsi al livello C1, verrà erogato in quattro tranches, da corrispondersi in concomitanza con le scadenze di aumento dei minimi tabellari.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Il salario contrattuale concorre a comporre la normale retribuzione, definita come la somma di quanto compete al lavoratore, a titolo di corrispettivo, in via ordinaria, comprensiva di stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità nonché, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive. L'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale va a sua volta a comporre la retribuzione globale.

Per quanto attiene al trattamento economico, inoltre, le parti sociali subordinano allo scioglimento della riserva da parte delle organizzazioni sindacali di categoria l'erogazione di un importo pari ad € 150 a titolo di una tantum a favore di tutti i lavoratori in forza con un'anzianità di almeno tre mesi al momento dell'erogazione. Secondo quanto stabilito dall'ipotesi l'importo forfettario verrà corrisposto nel mese di ottobre 2021, non sarà riparametrabile, sarà omnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale e/o contrattuale e non concorrerà alla base del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Infine, per quanto riguarda il welfare contrattuale, a decorrere dal 1° gennaio 2023, in favore dei dipendenti iscritti al Fondo di previdenza complementare contrattuale, Byblos, verrà riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro pari allo 0.3% della normale retribuzione annua: il contributo a carico dell'azienda sarà conseguentemente pari all'1.50%.

Parte normativa

Entrano nel merito della parte normativa dell'intesa, le principali novità sono riferibili alla classificazione unica del personale, all'orario di lavoro, nonché alla regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro stagionale.

Innanzitutto, in merito alla classificazione del personale, il CCNL predispone un'unica scala classificatoria, articolata su cinque gruppi professionali e dodici livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri: la classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei gruppi e su profili professionali, con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate, cui corrispondono i livelli retributivi.

L'ipotesi di accordo di rinnovo prevede, al fine di armonizzare il testo del CCNL, l'abrogazione di alcuni articoli non più attuali, quali ad esempio quelli relativi al lavoro a domicilio e al lavoro a cottimo. Allo stesso tempo, vengono previsti nuovi articoli sostitutivi dei precedenti rivolti alla generalità dei lavoratori relativi alla disciplina delle festività, delle ferie, dei permessi e degli aumenti periodici di anzianità. In fase di stesura definitiva del testo del CCNL, le parti sociali provvederanno alla definizione della nuova numerazione degli articoli. Tale armonizzazione è resa necessaria per allinearsi ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti negli ultimi anni, a seguito dell'evoluzione dei mercati e delle tecnologie, tenendo in considerazione alcuni aspetti. Da un lato, il fatto che il sistema contrattuale di inquadramento dei lavoratori rappresenta lo strumento idoneo ad intercettare e a codificare le evoluzioni del mercato del lavoro e gli sviluppi delle organizzazioni del lavoro.

Dall'altro lato, il fatto che il perno centrale del modello di classificazione sia il sistema di competenze: a tal fine le parti sociali si impegnano, tra gli altri aspetti, a istituire un Gruppo di

Lavoro Paritetico al quale affidare la riforma del sistema di classificazione delle declaratorie e dei profili professionali.

Poiché l'inquadramento dei lavoratori si presta ad essere oggetto di esame congiunto in sede aziendale, le Parti Sociali firmatarie del CCNL, forniscono, in sede di rinnovo - al fine di evitare possibili dubbi interpretativi - la definizione dei concetti di polifunzionalità e polivalenza, quali criteri di riferimento per lo svolgimento di eventuali percorsi formativi finalizzati ad una maggiore valorizzazione delle capacità professionali, con conseguenze sull'inquadramento. Con polifunzionalità si intende la capacità del lavoratore di utilizzare concretamente delle competenze che gli permettano di svolgere più attività diversificate e non ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello di appartenenza o superiore, ma riferite a un profilo professionale diverso. A titolo di esempio si riporta il caso dell'operaio che svolge sulla stessa macchina/impianto attività di produzione e manutenzione non specifica, produzione e logistica e/o produzione e qualità in linea o di processo. Con polivalenza si intende, invece, la capacità del lavoratore di svolgere autonomamente attività funzionalmente analoghe ricomprese nel medesimo livello e/o profilo professionale, anche quando svolte sul più impianti e/o fasi del ciclo produttivo. A titolo di esempio, si riporta il caso dello stampatore che operi sia su tecnologie offset che su macchine rotocalco complesse e/o su impianti flexografici tecnologicamente avanzati oppure lo stampatore che conduca in piena autonomia impianti complessi di fustellatura e taglio.

Al fine di valorizzare tali competenze, il rinnovo prevede che ai lavoratori che esercitino in modo continuativo capacità polifunzionali o polivalenti venga riconosciuta un'indennità determinata in cifra fissa, per 12 mensilità, senza effetti su alcun istituto retributivo indiretto o differito, non inferiore al 50% della differenza tra il minimo mensile del livello superiore e quello di appartenenza.

Un'ulteriore importante novità riguarda il recepimento, da parte del CCNL, della disciplina del lavoro a tempo determinato prevista dal D.Lgs. 81/2015, recentemente modificato dall'introduzione della lettera b bis, comma 1 e del comma 1.1, art. 19: in aggiunta alle causali di prosecuzione del contratto cosiddette legali, è introdotta la cosiddetta causale contrattuale, per cui alla contrattazione collettiva - nazionale, territoriale o aziendale - è consentito di individuare nuove e specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, fermo restando il limite temporale di 24 mesi, per i contratti di lavoro a tempo determinato inerenti il medesimo inquadramento. In sede di rinnovo le parti sociali stabiliscono la possibile estensione a 24 mesi per quei contratti a termine che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, al ricorrere di almeno una delle ipotesi contrattualmente previste: incremento di volumi produttivi; incremento dell'attività economica dell'impresa; partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti; investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi; realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione.

Novità importanti si segnalano anche in merito alle fattispecie a cui è riconosciuto carattere di stagionalità: produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati, ad esempio la produzione di prodotti dolciari collegati a festività o di imballaggi connessi a lanci promozionali di prodotti; produzione di imballaggi flessibili per le

campagne del settore alimentare; produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

Come anticipato, inoltre, il rinnovo interessa anche la disciplina dell'orario di lavoro. Nello specifico le novità incidono in primo luogo sull'istituto della banca ore, la cui disciplina è implementata. Una nuova disciplina è istituita anche in merito all'organizzazione del lavoro in turni non a ciclo continuo e al cambio turno, per il quale l'ipotesi di rinnovo individua specifiche causali, termini di preavviso e limiti quantitativi allo spostamento del turno. Infine, per il solo biennio 2021/2022, il requisito anagrafico necessario per l'assegnazione della specifica indennità ad personam per i lavoratori assegnati ad orario giornaliero per inidoneità permanente al lavoro a turni è abbassato a 58 anni.

In attesa che le Parti Sociali si incontrino per definire la disciplina del lavoro agile, essa è rimandata al livello aziendale di contrattazione; il suddetto incontro è previsto entro il primo semestre del 2022.

Infine viene istituito, a decorrere dal gennaio 2022, un contributo di assistenza contrattuale da versare all'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (E.N.I.P.G.) da parte delle aziende del settore cartotecnico, con esclusione delle aziende cartarie e del converting del tissue. Per le aziende fino a 15 dipendenti il contributo è pari allo 0,05% della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 e allo 0,10% dal 2024; per le aziende oltre i 15 dipendenti, il contributo è pari allo 0,10% da gennaio 2023.

Parte obbligatoria

Per quanto attiene alla disciplina collettiva che incide sul rapporto tra le parti firmatarie, rileva che esse intendono avviare un confronto per definire una struttura contrattuale più moderna, al fine di innovare il CCNL, aggiornandone i contenuti e gli strumenti normativi. Il raggiungimento di tale finalità, che sfocerà entro la prima metà del 2022 nell'istituzione di un Gruppo di Lavoro Paritetico, è nondimeno rivolto a convogliare verso il perimetro di applicazione contrattuale anche componenti attualmente non ricomprese, sposando quindi logiche di più complessiva filiera.

Si menziona, inoltre, il supporto alla sostenibilità ambientale e all'economia circolare, tale da far verosimilmente assumere alle associazioni datoriali e sindacali stipulanti l'ipotesi di accordo di rinnovo il ruolo di interlocutori privilegiati con il Governo e sull'approccio al Green Deal, posto alla base del PNRR.

Valutazione d'insieme

Nel rimarcare il ruolo fondamentale del settore in una visione complessiva del Sistema Paese, le parti sociali pongono l'attenzione al processo di innovazione e digitalizzazione che interessa gli impianti della filiera della carta e delle industrie grafiche e cartotecniche: evoluzione che comporta la necessità di revisione del modello di classificazione contrattuale, con la definizione di nuovi profili professionali e di un nuovo sistema unico di classificazione, di cui si occuperà il Gruppo di Lavoro Paritetico per la nuova classificazione del personale. Tale processo si

realizzerà anche mediante la formazione e l'aggiornamento professionale, poiché attraverso esso è possibile mantenere la competitività e l'incremento professionale necessario ad un utilizzo ottimale delle strutture produttive e degli impianti.

Nel testo del rinnovo contrattuale e di conseguenza dell'analisi qui svolta di esso è possibile rinvenire ripetutamente tali evidenze: in primis per quanto riguarda la classificazione del personale, con l'introduzione di nuovi profili professionali all'interno delle declaratorie del livello C1 e C2. Non meno importante è l'armonizzazione di molti istituti contrattuali comportante l'abrogazione di istituti prima applicabili esclusivamente a operai o impiegati e la rispettiva sostituzione con articoli armonizzati per la generalità dei lavoratori. Nella stessa ottica di innovazione, è stata prevista l'introduzione di un elemento di modernizzazione contrattuale, la contribuzione a E.N.I.P.G. e la definizione dei concetti di polivalenza e polifunzionalità. Non da ultimo, la previsione di causali contrattuali e l'ampliamento del ricorso alle attività stagionali - pur nel rispetto dei limiti di durata individuati dal CCNL – rappresenta un segnale importante al fine di favorire la competitività del settore.

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @PeruzziEleonora