

Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

Il rinnovo del CCNL industria carta

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

Codice contratto: G022

Classificazione Ateco: Sezione “C – Attività manifatturiere”; Divisione “17.1 Fabbricazione di pasta-carta, carta e cartone” e “17.2 Fabbricazione di articoli di carta e cartone”

Parti firmatarie datoriali: Assocarta Confindustria; Assografici

Parti firmatarie sindacali: Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Inizio storia del CCNL: 23 aprile 1947

Durata del rinnovo: 1 aprile 2026 - 31 dicembre 2028

Vacanza contrattuale: 13 mesi, 10 giorni

Numero aziende interessate: 1.336

Numero di lavoratori interessati: 58.142

Incremento salariale: +275 euro sui minimi tabellari (+14,82%)

Contesto del rinnovo

L'ipotesi di accordo del 10 febbraio 2026 per il rinnovo del CCNL Carta (codice CNEL G022) interviene dopo una vacanza contrattuale di oltre un anno dalla scadenza del precedente contratto (31 dicembre 2024), collocandosi in una fase nella quale la contrattazione nazionale è chiamata a ricomporre gli effetti del ciclo inflazionistico e, al tempo stesso, a governare le trasformazioni organizzative e produttive del settore manifatturiero.

Il rinnovo interessa un comparto che, secondo i dati di flusso Uniemens, coinvolge 1.336 aziende e 58.142 lavoratori, confermandosi uno dei principali comparti dell'industria manifatturiera italiana.

Prima del rinnovo, la piattaforma sindacale, presentata unitariamente da Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Ugl Carta e Stampa, descriveva un settore caratterizzato da andamenti differenziati tra i diversi segmenti produttivi: crescita del packaging e del cartone ondulato, sostanziale stabilità del tissue, maggiore difficoltà della carta grafica e sviluppo delle carte speciali.

È proprio questa eterogeneità a fare da sfondo alle scelte operate dalle parti, orientate a preservare l'unità del contratto nazionale quale strumento di regolazione comune.

Parte economica

In merito alla parte economica, il rinnovo ha mirato a privilegiare il recupero del potere d'acquisto.

L'aspetto economicamente più rilevante, infatti, è costituito dall'incremento dei minimi tabellari. In proposito, l'accordo prevede un aumento complessivo di 275 euro sul livello C1, distribuito in quattro tranches: 125 euro da aprile 2026, 45 euro da gennaio 2027, 45 euro da gennaio 2028 e 60 euro da settembre 2028. Considerando il precedente minimo tabellare, l'incremento complessivo corrisponde a circa il 14,82%.

La scelta operata dalle parti collettive di concentrare quasi la metà dell'incremento nella prima tranche realizza un recupero immediato del potere d'acquisto maturato durante il lungo periodo di vacanza contrattuale, mentre le successive tranches accompagnano la durata del contratto distribuendo progressivamente il costo del rinnovo.

La stessa soluzione riflette un equilibrio tra le diverse esigenze emerse nel negoziato. Da un lato, le organizzazioni sindacali ottengono un consistente recupero salariale; dall'altro, la parte datoriale sottolinea come la distribuzione temporale degli aumenti renda compatibile l'intervento con le prospettive economiche delle imprese del settore.

Accanto alle retribuzioni vengono rafforzati anche alcuni strumenti di welfare contrattuale.

Per il fondo pensione Byblos il contributo aziendale aumenta dello 0,2% dal gennaio 2027. L'intervento rappresenta un

accoglimento solo parziale della piattaforma sindacale, che richiedeva un incremento dello 0,5%.

Più vicina alle richieste sindacali appare invece la revisione del fondo sanitario Salute Sempre, il cui contributo aziendale cresce di 3 euro mensili dal gennaio 2027.

Nel complesso, il rinnovo conferma una tendenza ormai consolidata della contrattazione nazionale: la componente economica non si esaurisce nell'adeguamento dei minimi tabellari, ma continua a svilupparsi anche attraverso il rafforzamento degli istituti di welfare contrattuale.

Parte normativa

Sul piano normativo il rinnovo realizza una pluralità di interventi mirati, prevalentemente orientati all'adeguamento del contratto al mutato contesto normativo e alla gestione delle trasformazioni organizzative.

Una prima modifica riguarda l'aggiornamento della disciplina del lavoro a tempo determinato. L'accordo si adegua al nuovo quadro legislativo introducendo specifiche causali che consentono l'utilizzo del contratto a termine fino a ventiquattro mesi, individuandole nell'aumento dei volumi produttivi, nello sviluppo di nuove attività, negli investimenti produttivi con finalità ambientali e nei percorsi di innovazione organizzativa. Contestualmente vengono meglio definite le attività stagionali tipiche del settore, tra le quali l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno va esplicitamente affiancata alle produzioni destinate all'imballaggio alimentare, alle campagne ortofrutticole, alla produzione di quaderni scolastici e alle esigenze collegate ai periodi promozionali.

Un'altra significativa innovazione riguarda la disciplina del lavoro a ciclo continuo, che aveva ricevuto una particolare attenzione nella piattaforma sindacale. Dal gennaio 2027, infatti, vengono incrementati da 32 a 40 ore i permessi retribuiti spettanti ai lavoratori turnisti a ciclo continuo.

Sempre in materia di orario di lavoro, inoltre, è da segnalare che il tetto massimo di ore di straordinario c.d. "comandato" è aumentato da 70 a 72 ore all'anno.

Un ultimo intervento di notevole interesse è quello che ha riguardato il sistema di classificazione del personale. La piattaforma sindacale, infatti, attribuiva grande importanza all'aggiornamento dei profili professionali, ritenuti non più pienamente coerenti con l'evoluzione tecnologica del settore.

In proposito, le parti hanno iniziato a delineare il nuovo sistema di classificazione, stabilendo che tale nuovo sistema, che si articola in 4 categorie e 10 livelli professionali, è finalizzato al riconoscimento e alla valorizzazione della professionalità richiesta alle posizioni di lavoro, e si fonda 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.

In particolare, le parti individuano, quali fattori convenzionali di professionalità, le competenze specifiche, le competenze trasversali, l'autonomia, la responsabilità, la collaborazione, la flessibilità e l'attenzione alla sicurezza, che è da considerarsi come parte integrante della professionalità stessa.

Anziché definire immediatamente i nuovi profili professionali, però, le parti hanno preferito rinviare il completamento della riforma ad un confronto successivo in sede paritetica, riconoscendo la complessità delle trasformazioni organizzative e professionali in atto nel settore cartario e grafico.

L'accordo, quindi, si occupa di riattivare il gruppo di lavoro paritetico già previsto dal precedente CCNL, con incontri periodici a partire dal marzo 2026 e con l'obiettivo di rendere operativo il nuovo sistema classificatorio entro il 1° settembre 2028.

Si tratta quindi di una clausola prevalentemente programmatica, ma al tempo stesso fortemente impegnativa, poiché individua tempi certi e modalità procedurali per il completamento della riforma.

Parte obbligatoria

Per quanto riguarda la parte obbligatoria, i principali interventi riguardano la salute e sicurezza. In proposito, vengono previsti incontri trimestrali tra RLS e RSPP e viene recepito l'accordo interconfederale relativo ai permessi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Rispetto alla piattaforma sindacale, tuttavia, l'accoglimento risulta solo parziale. Non trovano infatti piena attuazione alcune richieste più ambiziose riguardanti l'ampliamento del numero degli RLS, l'incremento del monte ore dei permessi e il rafforzamento delle prerogative sindacali in materia di prevenzione.

Valutazione di insieme

Nel suo insieme il rinnovo del CCNL Carta appare equilibrato e coerente con le principali tendenze della contrattazione collettiva nazionale più recente.

L'accordo concentra il principale investimento negoziale sul recupero salariale, accompagnandolo con un rafforzamento del welfare contrattuale e con interventi normativi in materia di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali.

Rispetto alla piattaforma sindacale il bilancio può essere definito ampiamente positivo. Le richieste relative agli aumenti economici, al ciclo continuo, al welfare e all'avvio della riforma della classificazione trovano infatti un significativo accoglimento, anche se risultano ridimensionate o rinviate alcune rivendicazioni concernenti riduzione dell'orario, smart working, elemento di garanzia retributiva, appalti e rafforzamento delle tutele partecipative.

L'accordo conferma inoltre il ruolo del contratto nazionale quale principale strumento di governo delle trasformazioni del settore. Tale funzione non si manifesta soltanto attraverso la regolazione dei trattamenti economici, ma anche mediante la definizione di percorsi condivisi destinati ad accompagnare l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità.

Proprio sotto quest'ultimo profilo emerge anche il principale limite dell'intesa. Alcuni dei temi più strategici, come la riforma del sistema di classificazione del personale, sono affidati a commissioni paritetiche e a successivi sviluppi negoziali. Il rinnovo, pertanto, delinea più una cornice di lavoro per il prossimo triennio che una compiuta ridefinizione degli assetti regolativi del settore.

Nel complesso, tuttavia, il contratto riesce a combinare recupero economico, aggiornamento normativo e capacità di governo delle trasformazioni produttive, confermando la funzione del CCNL quale strumento centrale di regolazione del sistema delle relazioni industriali nel comparto cartario.