

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 10 febbraio 2026

tra

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E
PASTE PER CARTA - Presidente Amelio Cecchini e Marco Battaglia

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E
TRASFORMATRICI - Presidente Lorenzo Poli e Gian Luca Antonelli

Assistiti da Alberto Gamba

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE – Giulia Guida e Gianluca Carrega

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI – Paolo Gallo e Pasquale
Legnante

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE – Roberto Retrosi e Ivan Zampolli

e il Sindacato Nazionale UGL CARTA E STAMPA, Enzo Valente e Alberto Pietropoli

si è convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 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 del 28 luglio 2021. Detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il mese di marzo 2026 e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

Il presente rinnovo ha decorrenza aprile 2026 – dicembre 2028 – ad eccezione di diverse specifiche decorrenze contenute negli articoli

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. Gamba', followed by a signature that looks like 'A. Gamba'. To the right of these are several other signatures, including one that resembles 'P. Cecchini', another that looks like 'M. Battaglia', and a signature that appears to be 'L. Poli'. There are also some initials and marks, such as 'RA' and a cross-like symbol, interspersed among the signatures.

Art. 19 – Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto, non superiore:

- a 1 mese di prestazione effettiva per il livello E;
- a 3 mesi di prestazione effettiva per i livelli dei gruppi D e C;
- a 4 mesi di prestazione effettiva per i livelli del gruppo B;
- a 6 mesi di prestazione effettiva per i livelli A e Q.

In caso di contratti a tempo determinato fino a 12 mesi i termini della prova saranno non superiori ad un terzo della durata del contratto stesso, con un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando per il livello E il periodo massimo di 1 mese. Ai sensi dell'art. 13 della L. n. 203/2024 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

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal CCNL stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà avere luogo da ciascuna delle due Parti senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 75 – *Trattamento di fine rapporto – Capitolo 10 – Disciplina del rapporto di lavoro*; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 21 – *Ferie – Capitolo 3 – Assenze*.

Alla scadenza del periodo di prova il dipendente si intenderà confermato in servizio ove l'Azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma, il periodo di prova verrà computato agli effetti dell'anzianità.

Art.36: Interruzioni e sospensioni dal lavoro: aggiungere che *per cause di forza maggiore si intendono interventi straordinari*

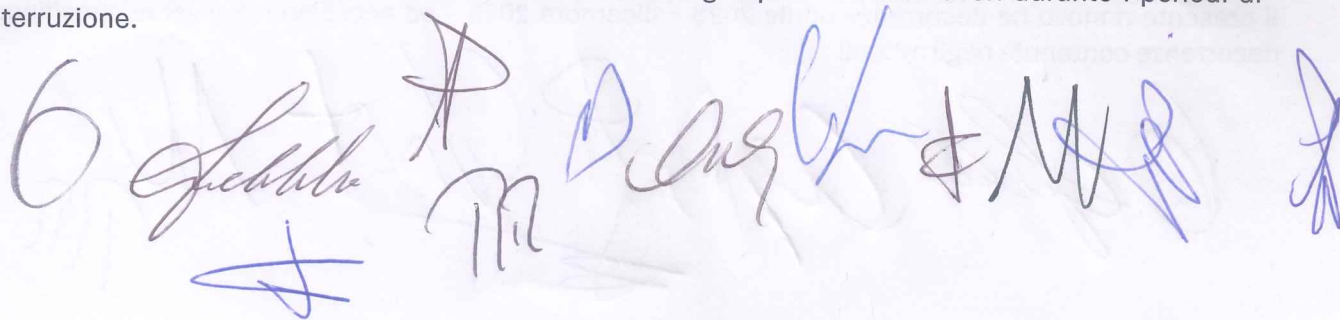
Art. 36 – Interruzioni e sospensioni di lavoro

In caso di interruzioni temporanee di lavoro per causa di forza maggiore (*Per cause di forza maggiore si intendono anche interventi straordinari e indifferibili di manutenzione e interventi tecnologici dei macchinari*) verificatesi dopo l'inizio del lavoro, al lavoratore sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro, al lavoratore che si presentasse in fabbrica all'ora prestabilita in base all'orario di lavoro, perché non tempestivamente preavvisato dell'interruzione, sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nei casi sopra indicati, ove esistenti, verrà comunque fatto primariamente ricorso all'utilizzo dei ROL/Ex festività.

In tutti i casi restano fermi per l'Azienda sia il diritto di rimborso a termini di Legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante i periodi di interruzione.



ART 48 Correggere refuso articolo degli scatti di anzianità e indifferibili di manutenzione e aggiornamento tecnologico de macchinari.

Livello	parametro	1	2	3	45	56
Q	250	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
AS	249	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
A	212	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
B1	188	13,94	27,88	41,82	55,76	69,70
B2S	182	13,69	27,38	41,07	55,76	68,45
B2	174	13,69	27,38	41,07	54,76	68,45
C1S	161	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C1	153	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C2	139	13,17	26,34	39,51	52,68	65,85
C3	129	12,91	25,82	38,73	51,64	64,55
D1	121	12,39	24,78	37,17	49,56	61,95
D2	111	11,88	23,76	35,64	47,52	59,40
E	100	11,62	23,24	34,86	46,48	58,10

- Malattia: Correggere refusi del testo. 25a) Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro-OPERA

Art. 41 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

41a) Lavoro straordinario

Per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario settimanale medio di cui all'art. 33 – *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro*, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario.

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'Azienda ne darà comunicazione preventiva alle RSU.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'Azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla RSU.

Su richiesta della RSU si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- motivi produttivi e/o organizzativi non strutturali;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 70 72 ore annue pro capite.

Inoltre, previa comunicazione alla RSU, potrà essere richiesto il lavoro straordinario con le modalità valide per le fattispecie esemplificate nel comma precedente per garantire la frequenza ai corsi di formazione organizzati dall'Azienda.

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano

FESTIVITA'

Art. 43 – Giorni Festivi

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e il giorno di riposo compensativo per coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana;

b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno);

c) le seguenti nove festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);

4 ottobre per il ciclo continuo può essere sostituito con la giornata di Pasqua a livello aziendale

- La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dal lavoratore e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento.

28 b) Contratto a tempo determinato ampliare le causali e modificare il testo aggiornandolo all'ultima normativa - ampliare le lavorazioni stagionali per quelle aziende che hanno solo intensificazione dell'attività produttiva - periodo di prova

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dal capo terzo articoli da 19 a 29 - del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 successive modifiche ed integrazioni e dalle seguenti disposizioni successive modifiche ed integrazioni.

La durata massima del contratto a tempo determinato, il numero delle proroghe ammesse e il riferimento alle cause che hanno portato alla sua prosecuzione sono regolati dalla legge.

~~Stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo di tali contratti, le Parti concordano, viste anche le sospensioni introdotte dalla legislazione di emergenza nella fase di gestione della pandemia da Covid 19, di favorire e sostenere il confronto, anche a livello territoriale/aziendale, per introdurre, nelle forme e nelle modalità ammesse dal combinato disposto della normativa in essere, le modifiche più idonee per allineare l'intera materia a tale esigenza, superando i meccanismi di cui alla L. 96/18 e, di converso, valorizzando anche la possibilità di individuazione di specifiche fattispecie da parte della contrattazione collettiva, di cui alla novella del D.Lgs. 81/2015 introdotta, da ultima, dal Decreto Sostegni bis.~~

~~In particolare al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporaneamente immediata alla facoltà di cui al punto b) bis dell'art. 19 di detto decreto, le parti ritengono che, nell'ambito della vigenza del presente CCNL ed in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:~~

~~Ai sensi del art. 24 D.L 48/2023, potranno essere stipulati contratti a termine di durata massima fino a 24 mesi per le seguenti causali:~~

- 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

- Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione

Tutto quanto sopra risulta altresì coerente con l'intendimento delle Parti di favorire un assetto del Mercato del lavoro che possa anche valorizzare la progressiva crescita delle competenze degli stessi lavoratori con contratto a tempo determinato ed i correlati sforzi formativi fatti dalle Aziende, evitando la dispersione forzata di quello che comunque da sempre ha rappresentato il bacino privilegiato anche per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di competenze e profili professionali, preservando al contempo le flessibilità organizzative che sono richieste dalle mutevoli esigenze dei Mercati.

A tal fine le Parti si incontreranno a livello aziendale per valutare l'impatto e le conseguenze delle misure adottate e rendere concreti gli elementi di cui ai precedenti commi.

Viene riconosciuto carattere di stagionalità:

1) alla intensificazione dell'attività lavorativa (anche quella svolta normalmente dall'azienda) in determinati periodi dell'anno.

2) alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati alla:

- produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze;
- produzione di gelati, dessert, creme, pret a glacier e affini;
- produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'orto-frutta;
- produzione di imballaggi, connessa a lanci promozionali di prodotti, aventi le seguenti caratteristiche:
 - identificabilità: presenta caratteristiche distintive rispetto alla produzione normalmente realizzata (es. grafica dedicata);
- durata limitata nel tempo e comunque non superiore a 60 giorni, in caso di promozioni collegate a festività, eventi, concorsi o altre iniziative, salvo diverse intese con la RSU.

3) produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare di cui ai punti precedenti;

4) produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

L'Azienda informa annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva.

Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale per specifiche necessità.

Le aziende forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di Legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere.

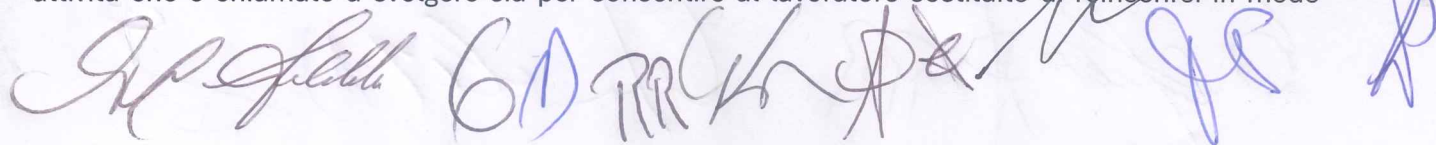
L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato direttamente e per conoscenza alla RSU, informazioni sui posti vacanti a tempo indeterminato relativi a mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito della unità produttiva di appartenenza.

Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a $\frac{1}{4}$ della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

L'integrazione economica a carico dell'Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nelle attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore sostituito di reinserirsi in modo



efficace nella propria attività. I periodi di affiancamento devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra indicate.

Ai sensi di quanto previsto al comma 1 Art. 23, D.Lgs. 81/2015 non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

La percentuale di cui sopra deve intendersi calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti ed i dirigenti) e deve al contempo intendersi come media annua dei tempi determinati stessi.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato effettuate:

- per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nella fase di avvio di nuove attività e limitatamente ai primi 24 mesi dalla fase di avvio;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per le attività stagionali come sopra indicate.

NOTA A VERBALE

Il periodo di riferimento delle attività stagionali di cui al presente articolo potrà coprire un arco massimo temporale di 10 mesi su base annua fermo restando, per ciascun lavoratore, il limite massimo individuale di 8 mesi per la durata annuale complessiva dei contratti stipulati per tali motivazioni.

AMBIENTE E SICUREZZA

ART. 78

Incontri trimestrali RLS e RSPP

Adeguamento all'accordo interconfederale in attuazione del patto per la fabbrica del 12.12.2018 sui permessi per RLS

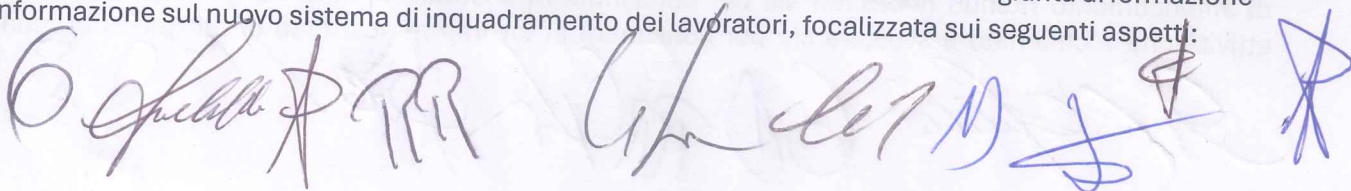
Riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori, di cui all'art. 30 bis CCNL Carta 2021

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 bis del CCNL Carta 2021, sulla base dei lavori svolti dal Gruppo di Lavoro Paritetico ivi istituito in materia di riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori di cui all'articolo 30 del medesimo CCNL, le Parti concordano:

Si prevede la ripresa immediata dei lavori del Gruppo di lavoro Paritetico sopra richiamato, 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.

Gli incontri del gruppo avranno luogo a decorrere dal mese di marzo 2026 e, normalmente, con cadenza almeno bimestrale.

Lo svolgimento, durante il periodo di vigenza del CCNL Carta 2025, di un'azione congiunta di formazione e informazione sul nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, focalizzata sui seguenti aspetti:



- Ratio del nuovo sistema e fattori di professionalità
- Funzionamento del sistema (declaratorie, categorie, livelli, profili professionali)
- Modalità di conversione dai livelli attualmente vigenti ai nuovi livelli.

In merito alla conversione dei livelli professionali del personale in forza, le Parti precisano che il passaggio avverrà in forma orizzontale, senza incrementi o decrementi rispetto ai livelli attualmente posseduti.

Le Parti concordano altresì che nulla di quanto già percepito dai lavoratori, a qualsiasi titolo e in ragione del rapporto di lavoro, sarà modificato a seguito dell'introduzione del nuovo sistema di inquadramento.

Fermo restando quanto sopra, la programmazione di dettaglio delle attività formative e informative sarà definita congiuntamente dalle Parti.

In ogni caso, le Parti si impegnano 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.

Descrizione sistema di inquadramento

Il presente 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.

Tabella riepilogativa ore annue ferie, rol, ex festività, permessi retribuiti art 21 da gennaio 2027:

Ore annue di permessi retribuiti/ex festività/ROL nella tabella a pag. 26. Per i cicloturnisti (lavoratori 3 turni 7 giorni su 7) aumentano da 32 a 40 a decorrere dal mese di gennaio 2027.

Art. 57 Tabelle A,B,C

da aprile 2026 Manteniamo le tabelle A per coloro che svolgono lavoro 7 giorni su 7 a ciclo continuo (e la tabella B che si applica solo alle aziende che la applicano al momento di entrata in vigore del presente accordo – salvo condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale) ed eliminiamo la C

Con riferimento a tutto quanto sopra concordato si precisa che sono fatti salvi i trattamenti in essere a livello aziendale che assorbono fino a concorrenza i costi aggiuntivi derivanti dalle modifiche contenute nel presente accordo.

PARTE ECONOMICA

Da gennaio 2027:

Byblos incremento dello 0,2%

Salute Sempre: incremento di € 3,00

TABELLE AUMENTI parametrati su livello C1:

aprile 2026 € 125

gennaio 27 € 45

gennaio 28 € 45

settembre 28 € 60

Gli aumenti di cui sopra comprendono e assorbono la copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale gennaio 2025/marzo 2026.

Salvo errori materiali.

Letto, confermato e sottoscritto

ASSOGRAFICI

ASSOCARTA

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

UGL