

Comunicato CCNL Cartai Cartotecnici

Dopo 4 mesi dalla scadenza del precedente contratto si è conclusa positivamente la vertenza per il rinnovo del CCNL dei Cartai e Cartotecnici.

L'intesa raggiunta risente certamente della situazione di profonda crisi del settore ma, tuttavia, l'ipotesi di accordo ottiene il risultato di una tenuta unitaria, che rappresenta in sé un fatto importante e conferma il valore di un solido sistema di relazioni industriali che ha "retto" nonostante i problemi evidenziati e le tensioni che attraversano il mondo del lavoro.

L'ipotesi di accordo si articola in un impianto normativo parzialmente rinnovato rispetto al contratto precedente di cui riportiamo, di seguito, una sintesi.

Per quanto riguarda la prima parte del contratto sottolineiamo l'importanza del sistema delle relazioni industriali che, così come concordato, rappresenta una risposta positiva in attuazione dell'accordo interconfederale 28 Giugno e 21 Settembre 2011.

Abbiamo introdotto, al capitolo "osservatorio", la costituzione di una commissione paritetica con il compito di esaminare divergenze sull'applicazione contrattuale che dovessero insorgere nelle sedi aziendali, con l'obiettivo di formulare interpretazioni corrette che potranno essere messe a disposizione dell'intero settore; inoltre questa commissione avrà il compito di monitorare ed analizzare i dati relativi agli infortuni del settore.

Sul capitolo "premio di risultato" abbiamo messo a disposizione delle parti, a livello aziendale, un prospetto con alcuni semplici indicatori per le aziende e per i delegati che volessero avviare una fase di contrattazione per il premio di risultato. Naturalmente si tratta solo di indicazioni non vincolanti tra le parti.

Abbiamo concordato l'attivazione del "fondo sanitario integrativo" che avrà effetto a partire dal gennaio 2014. Per il primo anno il fondo avrà caratteristiche di "universalità" (con esclusione di quelle aziende che hanno già accordi aziendali in materia) con un intervento a carico delle aziende pari a 120 euro annui a lavoratore. Dopo il primo anno di "universalità" l'adesione al fondo sarà volontaria e, a quel punto, con una partecipazione del 30% a carico del lavoratore e il 70% a carico azienda.

Sul tema della "Banca Ore" – tema molto complicato che ha tenuto impegnata la delegazione sindacale fino alla fine – riteniamo di aver convenuto una intesa soddisfacente. L'accordo prevede che le aziende abbiano a disposizione 64 ore annue da gestire in relazione all'andamento delle commesse. Nel caso venga richiesto l'uso della banca ore ai lavoratori in orari o turni diurni, esse saranno retribuite con una maggiorazione del 30%; in orari o turni notturni o in giornata nelle quali non è prevista attività lavorativa, tale maggiorazione sale al 40%. Tali ore, nel caso si prestino con orari superiori all'orario normale di lavoro, dovranno essere recuperate entro sei mesi dalla loro effettuazione; se non recuperate entro quel termine, saranno retribuite con una maggiorazione del 5% oltre lo straordinario spettante (con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità). Analogamente per i lavoratori a ciclo continuo la banca ore è stata fissata in 64 ore annue, mentre il pacchetto dello straordinario obbligatorio è rimasto a 48 ore annue con limite nell'arco del trimestre di

24; il criterio della trimestralità, per i soli turnisti a ciclo continuo, è stato confermato per l'utilizzo di tutte le flessibilità di orario: pertanto si è convenuto che l'utilizzo massimo tra banca ore e straordinario obbligatorio non possa mai superare le 56 ore nell'arco del trimestre; naturalmente sempre nei limiti delle 10 ore giornaliere e delle 48 settimanali. La Banca ore può essere richiesta - previa comunicazione alle RSU con preavviso minimo di 2 giorni - per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive-. Resta inteso che le ore di "Banca ore" non recuperate entro i sei mesi dalla loro effettuazione concorrono al raggiungimento del plafond di straordinario obbligatorio (70 ore turnisti e giornalieri, 48 turnisti a ciclo continuo).

E' stato inserito il cambio turno obbligatorio nel rispetto dell'organico tecnico che pertanto può avvenire solo in quegli impianti dove è presente la figura della riserva o jolly. La richiesta del cambio turno dovrà avere un preavviso minimo di 18 ore e sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore. Il cambio turno può essere richiesto nel rispetto dell'orario settimanale senza salto o scivolamento di riposi e a fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro il lavoratore manterrà la maggiorazione più favorevole. Il tetto massimo dei possibili cambi turno è fissato in 24 annui.

Per quanto riguarda l'istituto della reperibilità (relativa a manutenzione e C.T.E.) si è raggiunto l'intesa che questa materia dovrà essere concordata tra le parti in sede aziendale. Nel caso di mancata intesa la competenza passa alle parti stipulanti il ccnl che dovranno costruire un accordo avendo come riferimento la media di accordi vigenti in materia nel territorio o, nel caso di aziende appartenenti a Gruppi, alla media degli accordi sottoscritti nel gruppo.

Altro tema, che va approfondito con il massimo della chiarezza, è quello relativo al trattamento di malattia. E' utile ricordare che la "copertura" economica prevista dal contratto vigente è composta da 6 mesi retribuiti al 100% e 4 mesi al 50%. Per i neo-assunti, fino a 6 anni di anzianità, la copertura è di soli 6 mesi al 100%. Il nuovo accordo prevede, per tutti, indipendentemente dall'anzianità, una copertura al 100% per 6 mesi e altri 6 mesi al 50%.

La novità più rilevante consiste nel calcolo triennale "retroattivo" che si applica al dipendente dal momento in cui inizia una assenza per malattia. (Se, per esempio, un lavoratore inizia oggi la sua malattia e nel triennio precedente ha già effettuato assenze a quel titolo per 4 mesi, ha diritto, da oggi, al trattamento al 100% ancora per altri 2 mesi). Poiché tale sistema rischierebbe di penalizzare le malattie lunghe - che, ovviamente sono quelle più gravi che vanno, invece, maggiormente tutelate - abbiamo introdotto la norma per cui le assenze dovute a ricovero ospedaliero, il day Hospital, le terapie salvavita, le assenze continuative superiori al mese e fino a 90 giorni (quest'ultima fattispecie da calcolarsi nel triennio), sono sempre retribuite al 100% e non incidono né sui periodi copertura economica, né sul periodo relativo alla conservazione del posto di lavoro (12 mesi).

La controparte ha voluto introdurre una norma per la quale le malattie brevi (fino a tre giorni) e dopo il quarto evento nell'ambito del periodo di comporto a partire dal 01/12/2012, i giorni di malattia, ai fini del trattamento economico e del comporto, valgano il doppio.

Per quanto riguarda la parte economica, l'incremento complessivo è stato definito in 110 euro a livello C1 così distribuiti:

- 30euro dal 01/11/2012
- 40 euro dal 01/01/2014
- 40 euro dal 01/01/2015

Al fine di realizzare una semplificazione della composizione della retribuzione, a decorrere dal 1 gennaio 2013 verranno effettuati i seguenti accorpamenti di importi e percentuali.

- 1) Conglobamento nei minimi della indennità di contingenza, dell'e.d.r. e della indennità di ottimizzazione organizzativa.

Al fine di mantenere inalterata la progressione degli aumenti dei minimi attribuiti ai diversi livelli in sede di rinnovo del c.c.n.l., le Parti convengono che l'incremento dei minimi concordato per il livello baricentrico venga determinato per gli altri livelli continuando ad utilizzare convenzionalmente la seguente scala parametrica vigente prima del conglobamento.

Q	250	B2	174	D1	121
AS	249	C1S	161	D2	111
A	212	C1	153	E	100
B1	188	C2	139		
B2S	182	C3	129		

Per quanto riguarda la base di calcolo da utilizzare in sede di rinnovo contrattuale per l'applicazione della percentuale di rivalutazione dei minimi comunicata dall'Ente competente, viene confermato l'importo determinato dalla somma del minimo di stipendio e di salario del livello C/1 conglobato e l'ammontare di 3 aumenti periodici di anzianità dello stesso livello.

- 2) Definizione di una tabella integrativa (tabella A) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 7% e l'importo mensile di €. 15,49 previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali, del C.c.n.l.
- 3) Definizione di una tabella integrativa (tabella B) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 6% e l'importo di €. 6,20 mensili previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali – del c.c.n.l.

Sono state incrementate le cifre fisse per il turno notturno dei cartotecnici che passeranno a 9 euro. Le tabelle A e B (di cui ai precedenti punti 2 e 3) comprensive dell'importo mensile di 15,49 e 6,20 sono state portate a 20 e 10 euro.

Gli importi contenuti nelle tabelle di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 36 Parte Prima, norme generali.

Infine si è convenuto che, per correttezza applicativa dell'accorpamento delle diverse voci, tale operazione di conglobamento non deve comportare né oneri né vantaggi in caso di accordi aziendali che contengano emolumenti in percentuale calcolati su alcune delle voci retributive conglobate.

NUOVE TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

dal 1/11/2012			dal 1/01/2013	dal 1/01/2014		dal 1/01/2015	
cat	aumento	nuovi minimi	nuovi minimi	aumento	nuovi minimi	aumento	nuovi minimi
Q	49,02	1715,13	2302,84	65,36	2368,20	65,36	2433,56
AS	48,82	1708,26	2295,80	65,10	2360,90	65,10	2426,00
A	41,57	1454,42	2029,90	55,42	2085,32	55,42	2140,75
B1	36,86	1289,77	1856,29	49,15	1905,44	49,15	1954,59
B2S	35,69	1248,62	1812,35	47,58	1859,93	47,58	1907,51
B2	34,12	1193,73	1756,14	45,49	1801,63	45,49	1847,12
C1S	31,57	1104,54	1661,29	42,09	1703,38	42,09	1745,47
C1	30,00	1049,66	1605,11	40,00	1645,11	40,00	1685,11
C2	27,25	953,61	1504,43	36,34	1540,77	36,34	1577,11
C3	25,29	885,00	1432,80	33,73	1466,53	33,73	1500,26
D1	23,73	830,12	1375,49	31,63	1407,12	31,63	1438,75
D2	21,76	761,51	1303,53	29,02	1332,55	29,02	1361,57
E	19,61	686,05	1224,57	26,14	1250,71	26,14	1276,86

cat	TAB. A	TAB. B
Q	152,75	126,09
AS	152,22	125,61
A	132,10	108,03
B1	119,04	96,63
B2S	115,77	93,78
B2	111,43	89,98
C1S	104,35	83,80
C1	100,00	80,00
C2	92,39	73,35
C3	86,95	68,59
D1	82,59	64,79
D2	77,16	60,05
E	71,18	54,82

Le assemblee per lo scioglimento della riserva devono tenersi entro il 31 ottobre

Roma, 19 Settembre 2012

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048204 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-492171 Fax 06-4457330
UILCOM - Tel. 06-8622421 Fax 06-86326875