

**Piattaforma unitaria**  
**per il rinnovo del**  
**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**  
**per i dipendenti delle aziende Esercenti l'industria**  
**della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e**  
**presfibra**  
  
e  
**per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone**

Giugno 2015

Il settore della carta, pur in una complicata fase dell'economia mondiale ed italiana, ha mantenuto i livelli di volumi e produzione cedendo meno in percentuale rispetto ad altri settori industriali. Infatti nel primo trimestre dell'anno 2015 i dati della produzione segnalano una sostanziale tenuta con lievi incrementi complessivi rispetto allo stesso periodo dell'anno 2014. Va sottolineato che all'interno del settore c'è una grande differenza tra i vari comparti produttivi: la cartotecnica e la produzione della carta per imballo ha ricominciato a crescere e consolidare volumi; il comparto tissue, pur se con una lieve flessione percentuale, continua a mantenere livelli di produzioni precedenti; il comparto che risulta più in sofferenza è quello delle carte per usi grafici, che risente di una forte contrazione dei volumi, dovuti alla difficoltà che attraversa il settore della stampa e della editoria. La crisi economica e dei consumi, i costi energetici, logistici e delle materie prime, danno vita a un contesto nel quale diventa sempre più urgente la necessità di interventi strutturali per il settore, attraverso un disegno complessivo di politica industriale e di interventi di sostegno in termini di costi energetici e applicazione di alcune direttive europee. Senza una politica di settore, la crisi attuale rischia di scaricare tutte le sue conseguenze sull'occupazione. Le prospettive produttive del settore sono in larga parte integrate e connesse con la Filiera della Carta, Stampa, Editoria e Trasformazione, una filiera che in seguito alla crisi economica generale e al profondo cambiamento che sta attraversando, ha perso in larga misura le sue caratteristiche di continuità nella crescita e di stabilità occupazionale. Il C.c.n.l. rappresenta lo strumento di unità per il settore. Tale visione comune è indispensabile per continuare a sollecitare le Istituzioni nazionali e locali rispetto a una vera politica industriale. Sono infatti necessari interventi mirati di politica fiscale, di agevolazione del credito e degli investimenti, di riduzione del costo dell'energia e di incentivo alla cogenerazione. In questi ultimi anni, il settore ha intrapreso azioni di maggiore efficienza sia dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro sia sul versante del contenimento dei costi energetici e dei consumi; sappiamo che la crisi ci metterà di

fronte alla necessità di simili o ulteriori interventi anche nei prossimi anni. Auspichiamo però che la ricerca di una maggiore efficienza avvenga in un quadro di ulteriore rafforzamento delle relazioni sindacali nel settore a tutti i livelli. Tali azioni dovranno però tenere sempre in considerazione l'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro e il ruolo degli RLS. Nuovi modelli organizzativi e produttivi individuano nei sistemi qualità, nell'ambiente e nella sicurezza nei luoghi di lavoro i fattori di successo di un'impresa, che evidenziano il ruolo degli RLS come elementi fondamentali nella gestione delle procedure e nelle azioni di miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale scenario il rinnovo del CCNL rimane lo strumento principale con cui affrontare le difficoltà descritte, realizzando l'equilibrio tra le necessità dei lavoratori e i problemi delle Imprese. Anche per tali ragioni, riteniamo la costruzione di un nuovo contenitore contrattuale indispensabile per riunire tutte le tipologie dei settori che concorrono a formare la Filiera della Carta.

### **1 – Decorrenza e durata**

In relazione ai temi più specifici relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale (1 Luglio 2015-30 Giugno 2018) sia per la parte economica che per la parte normativa.

### **2 – Relazioni sindacali**

Chiediamo che nell'ambito dell'Osservatorio si individuino le modalità per l'assunzione di un impegno a promuovere la realizzazione di un Osservatorio di Filiera quale sede di elaborazione di proposte condivise tra le Parti per rappresentare agli interlocutori esterni, istituzionali e non, problemi e proposte di soluzione in modo unitario e, quindi, più efficace.

- Esigibilità dei permessi sindacali per i delegati R.S.U. e R.L.S.

### **3 – Ambiente e Sicurezza**

La crisi del settore, l'aumento delle fermate e dei successivi riavvii degli impianti, le continue riorganizzazioni aziendali una minore attenzione rispetto alle procedura di sicurezza nei luoghi di lavoro, va data una corretta attenzione alla problematica delle malattie professionali che i dati INAIL danno in continuo e costante aumento, oltre alla problematiche di genere e al sempre più importante inserimento nel mondo del lavoro dei lavoratori immigrati

Allo scopo di rafforzare le dinamiche partecipative degli RLS, chiediamo di migliorare l'attuale normativa del CCNL recependo con più chiarezza e incisività alcuni articoli del D.lgs n°81/2008 attraverso i seguenti punti:

- L'affidamento a una Commissione paritetica la raccolta e la valutazione comparativa dei dati infortunistici del settore.
- Si richiede un'ora di assemblea annua aggiuntiva da convocarsi ad opera degli Rls che abbia materia esclusiva sulla sicurezza ambientale,
- Aumentare a numero due RLS anche per le aziende dai 100 ai 149 dipendenti.

- individuazione dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle sue funzioni come da art. 50 D.LGS.81 / 2008
- Recepimento e adeguamento dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. Parte prima, Permessi

## **COMITATI AZIENDALI EUROPEI**

- Le aziende si impegnano all'applicazione del Decreto Legislativo 22 giugno 2012, n° 113 che da attuazione alla direttiva 2009/38/CE sui comitati aziendali europei.

Qualora le aziende non definiscano e non convochino il gruppo speciale di negoziazione entro i termini previsti della direttiva europea, scatta l'obbligo di istituire e convocare il comitato aziendale europeo secondo quanto previsto dalle normative accessorie.

## **4 – Mercato del lavoro**

- Part time
- Permessi per paternità
- Maternità facoltativa frazionabile a ore
- Verifica delle eventuali novità legislative in materia

## **5 - Classificazione**

- Il nuovo CCNL deve meglio specificare le modalità e le sedi nelle quali individuare le risposte professionali alla **polifunzionalità e alle nuove competenze dei lavoratori** sempre più diffuse in seguito al cambiamento dei modelli organizzativi e tecnologici e agli efficientamenti operativi che danno luogo a nuovi contenuti professionali.
- Si richiede l'inserimento di un **nuovo profilo al B2S** di un operatore di cartiera che, per le caratteristiche dell'impianto, abbia acquisito una professionalità più elevata di quella prevista nel profilo 6 del livello B2.
- Si richiedono alcune modifiche ed ampliamenti alle declaratorie del profilo C1
- Si richiede di creare un nuovo profilo con relativa declaratoria denominato C2 S

- Si richiede il livello C2 per i carrellisti inserendo la seguente declaratoria: conduttore di carrelli a motore, o mezzi meccanici similari, addetti ad ogni movimentazione logistica che si renda necessaria nel processo dell'attività produttiva di cartiera o cartotecnica.
- Riconoscimento indennità "carte valori"

## **6 – Bilateralità**

- Si ritiene utile lo sviluppo di un nuovo modello di bilateralità che, partendo dalle esperienze positive già esistenti ( Byblos, Salute Sempre), possa allargare il suo ventaglio d'azione agli ambiti della Formazione, attraverso la **valorizzazione** dell'esistente **E.N.I.P.G.**, e del sostegno al reddito tramite la **creazione di un fondo di solidarietà** come previsto dalla legge Fornero.
- Si richiede di portare all' **1,5%** l'attuale quota a carico azienda per il fondo Byblos .
- Si richiede la trasformazione del Fondo Salute Sempre in fondo universale a totale carico azienda.

## **7-Contrattazione di secondo livello**

- Si richiede l'adeguamento dell'Elemento di garanzia Retributiva. Riformulare con il superamento del termine "individuale" e stabilire il periodo congruo del triennio contrattuale di assenza di contrattazione di secondo livello.
- Si richiede alle Parti di metter in atto tutti gli strumenti utili al fine di estendere la contrattazione di secondo livello sia ai tempi determinati sia ai lavoratori in somministrazione.

## **8 – Riordino tabelle**

Equiparazione delle tabelle riferite al trattamento di ciclo continuo,individuando la formulazione di indennità disagio ciclo continuo nell'ambito della tabella A e conseguente superamento del verbale di accordo del 31 Maggio 2013

## **9-Appalti**

- Rafforzamento della norma in caso di proroga, cambio di appalto e di sub appalto
- Precisazione e specifica dei compensi dei lavoratori delle cooperative

## **10 – Disciplina del lavoro**

- Previsione di un tempo massimo per la comunicazione delle eventuali sanzioni a seguito di contestazione disciplinare
- Comunicazione preventiva alle Rsu di eventuali provvedimenti disciplinari
- Modifica della disciplina del licenziamento con preavviso
- Applicazione della disciplina prevista dal C.c.n.l. in merito ai licenziamenti per motivi disciplinari anche ai nuovi assunti con contratto “a tutele crescenti”.

## **11 - Varie**

Si richiede di superare le sperequazioni dei diritti contrattuali ancora esistenti tra Operai e Impiegati.

## **12 - Aumenti retributivi**

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 7% - calcolata sul livello C1- comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma. I superminimi individuali e collettivi non saranno assorbibili negli aumenti contrattuali previsti.