

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.29-2025

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Carta PMI

Con la presente, Vi comunichiamo che, in data 8 aprile 2025, tra UNIGEC - CONFAPI, UNIMATICA - CONFAPI, SLC - CGIL, FISTEL - CISL, UILCOM - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 9 marzo 2021 per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa (codice CNEL G029), scaduto il **31 dicembre 2023**.

Tale intesa non modificabile sarà sottoposta all'assemblea dei lavoratori entro il 10 maggio 2025, fatta salva la decorrenza degli aumenti **a partire dal 1° gennaio 2025**.

Il contratto ha validità quadriennale e, fatte salve particolari decorrenze per singoli istituti, **decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Incrementi retributivi;
- Una tantum;
- Flex Benefits;
- Malattia;
- Contratto a tempo determinato.

Incrementi retributivi

Le parti hanno convenuto un aumento retributivo, pari a euro 150,00 euro per il livello B2 del settore Cartario – cartotecnico con la relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento.

L'aumento retributivo viene erogata in 3 tranches, di cui:

- 60,00 euro a partire dal 1° gennaio 2025;
- 60,00 euro a partire dal 1° gennaio 2026;
- 30,00 euro a partire dal 1° gennaio 2027.

Le tabelle retributive contenute nel suddetto accordo presentavano delle difformità rispetto a quelle previgenti del CCNL 9 marzo 2021 (con decorrenza 1° settembre 2023) applicate fino ai nuovi aumenti convenuti in sede di rinnovo contrattuale.

Con il Verbale di accordo integrativo del 14 aprile 2025, preso atto delle incongruenze, le Parti, hanno sottoscritto le tabelle corrette, che sostituiscono a tutti gli effetti quelle contenute nella precedente intesa. Di seguito si riportano tali nuove tabelle retributive:

Settore Cartario/Cartotecnico

Liv.	Par.	Aumento	Aumento	Aumento	Aumento a regime
		01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027	
Q	250	86,21	86,21	43,10	215,52 €
AS	249	85,86	85,86	42,93	214,66 €
A	212	73,11	73,11	36,55	182,76 €

Liv.	Par.	Aumento	Aumento	Aumento	Aumento a regime
		01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027	
B1	188	64,83	64,83	32,41	162,07 €
B2/S	182	62,76	62,76	31,38	156,90 €
B2	174	60,00	60,00	30,00	150,00 €
C1/S	161	55,52	55,52	27,76	138,80 €
C1	153	52,76	52,76	26,38	131,90 €
C2	139	47,93	47,93	23,97	119,83 €
C3	129	44,48	44,48	22,24	111,21 €
D1	121	41,73	41,73	20,86	104,31 €
D2	111	38,28	38,28	19,14	95,69 €
E	100	34,48	34,48	17,24	86,21 €

Liv.	Par.	Minimi 01/9/2023	Minimi al	Minimi al	Minimi al
			01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Q	250	2.035,46	2.121,67	2.207,88	2.250,98
AS	249	2.023,73	2.109,59	2.195,45	2.238,38
A	212	1.766,54	1.839,65	1.912,76	1.949,31
B1	188	1.530,92	1.595,75	1.660,58	1.692,99
B2/S	182	1.482,10	1.544,86	1.607,62	1.639,00
B2	174	1.416,73	1.476,73	1.536,73	1.566,73
C1/S	161	1.310,93	1.366,45	1.421,97	1.449,73
C1	153	1.245,94	1.298,70	1.351,46	1.377,84
C2	139	1.132,19	1.180,12	1.228,05	1.252,02
C3	129	1.051,77	1.096,25	1.140,73	1.162,97
D1	121	985,27	1.027,00	1.068,73	1.089,59
D2	111	903,54	941,82	980,10	999,24
E	100	814,31	848,79	883,27	900,51

Con la retribuzione del mese di aprile 2025 le aziende procederanno alla corresponsione degli arretrati dei minimi contrattuali a far data dal 1° gennaio 2025, senza procedere al ricalcolo sugli istituti già liquidati nel periodo gennaio-marzo 2025.

Una tantum

Con la retribuzione afferente il mese di giugno 2025 a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data **del 1 gennaio 2025** sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfettaria pari a **100,00 euro lordi**. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo dell'una tantum:

- è uguale per tutti i livelli di inquadramento e, pertanto, non verrà effettuato alcun ricalcolo in relazione al livello di appartenenza;
- in caso di lavoro svolto nella modalità part time l'importo una tantum verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro concordato.

Flex Benefits

A decorrere dal 1° gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'art. 9 e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da flex benefits per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso. Per **gli anni 2025, 2026 e 2027** tale importo è elevato a **euro 300**. Le aziende che per l'anno 2025 hanno già proceduto a mettere a disposizione dei lavoratori l'importo di euro 258 dovranno procedere al relativo conguaglio con l'importo definito per tale anno (euro 300) entro il 31 dicembre 2025.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al primo gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio/ 31 dicembre)

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1° gennaio / 31 dicembre. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Malattia

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituito.

Contratto a tempo determinato

In materia di lavoro a tempo determinato, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. (artt. 19-29), le Parti hanno apportato alcune modifiche alle previsioni contrattuali, di cui:

1) la durata:

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i limiti di legge.

2) limiti quantitativi:

Relativamente al limite quantitativo del 20% viene precisato che va calcolato su base media annuale. Si conviene, altresì, che durante la vigenza del CCNL sarà effettuato un monitoraggio degli andamenti

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

delle assunzioni con contratto a tempo determinato per l'eventuale elevazione della percentuale quantitativa prevista collegandola ad una quota percentuale di personale da stabilizzare.

3) Causali:

L'accordo introduce ulteriori condizioni per l'instaurazione del rapporto a tempo determinato. Nello specifico, i contratti a termine oltre i 12 mesi e di durata non eccedente i 24 mesi possono essere conclusi in presenza di almeno una delle seguenti causali giustificatrici:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c) c) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- d) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);
- e) Incremento di volumi produttivi;
- f) partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;
- g) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- h) realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- i) Potenziamento tecniche e competenze in ambito digitale.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 23 aprile 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio