

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI LAVORATORI DIPENDENTI
DALLE IMPRESE DEL SISTEMA INTEGRATO DI SERVIZI TESSILI E MEDICI AFFINI
(LAVANDERIE INDUSTRIALI)**

Il 26 luglio 2013 è stata approvata definitivamente, da parte delle segreterie di categoria l'intesa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, raggiunta il 19 giugno scorso, a seguito delle assemblee dei lavoratori, svoltesi in tutti i luoghi di lavoro.

Commento e Sintesi

Il 19 giugno 2013 è stato firmato a Roma, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL che interessa oltre 28.000 dipendenti delle imprese del sistema integrato di servizi tessili e medici affini (lavanderie industriali).

Le Segreterie Nazionali, unitariamente alla delegazione sindacale, esprimono un giudizio positivo sul risultato raggiunto dopo dodici mesi di intense trattative.

Il risultato salariale rappresenta una concreta risposta per la difesa del potere d'acquisto del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

L'intesa rafforza la contrattazione aziendale sul piano qualitativo e ne facilita la estensione per le aziende che non la praticano.

Migliorano le normative a partire dalle materie del mercato del lavoro, del welfare contrattuale, dei diritti individuali e l'Ente Bilaterale assume nuovi ed importanti compiti.

Particolare attenzione è stata data alle relazioni sindacali attraverso la valorizzazione del ruolo delle RSU e con un loro maggiore coinvolgimento nelle scelte aziendali.

Sono state introdotte innovazioni contrattuali quali il "Protocollo sull'Orario di Lavoro" per far fronte alle situazioni di cali produttivi e quello sulla "Qualificazione delle Imprese" per accrescere la tutela dei lavoratori e contrastare fenomeni di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sottocosto.

Qui di seguito vengono sintetizzati gli aspetti più rilevanti dell'intesa.

INFORMAZIONI, RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

- Si è convenuto l'adozione di Protocollo su “Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale” con lo scopo di promuovere una cultura della responsabilità sociale di impresa e l'attuazione di un Codice di Condotta.
- La sperimentazione di nuove relazioni partecipative sindacali a livello aziendale. Le aziende si sono impegnate a fornire alle rappresentanze sindacali specifiche informazioni sulle linee strategiche di impresa e specifiche competenze circa il monitoraggio delle intese economiche connesse al premio di risultato.
- Le parti hanno inteso intervenire sul tema degli appalti condividendo un “Protocollo sulla qualificazione delle imprese” per la tutela dei lavoratori e combattere fenomeni di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sotto costo

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di promuovere e facilitare l'estensione della contrattazione aziendale sono state definite le seguenti materie di competenza:

- Il sistema informativo aziendale
- Alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda
- Organizzazione del lavoro
- Servizi sociali e mensa
- Reperibilità, orari, flessibilità
- Materie normative delegate dal CCNL
- Premi di risultato
- Formazione continua e inquadramento
- Diritto allo studio
- Congedi Parentali
- Patto di solidarietà generazionale
- Ferie e Permessi

Inoltre sono state condivise “Linee Guida” di orientamento sulle modalità da seguire per un corretto svolgimento della contrattazione.

INQUADRAMENTO

Al fine di rendere effettivamente praticabile il nuovo sistema di inquadramento, sono state introdotte le seguenti norme:

- 1) E' stato definito l'impegno per una effettiva applicazione del nuovo sistema di inquadramento.
- 2) La ridefinizione delle modalità necessarie per il riconoscimento e l'assegnazione in un nuovo modulo d'area. Il lavoratore sarà valutato per:
 - a. l'acquisizione delle competenze
 - b. il raggiungimento dei risultati attesi

c. l'agire i comportamenti organizzativi

d. il praticare la polivalenza qualora questa condizione sia prevista per la figura professionale di riferimento

3) Inoltre si è deciso di avviare una fase di sperimentazione applicativa del nuovo sistema su un campione significativo di imprese per:

- ✓ svolgere una azione formativa di conoscenza del nuovo sistema rivolta ai responsabili delle Aziende e alle RSU;
- ✓ applicare il nuovo sistema secondo quanto previsto dalle normative definite;
- ✓ verificare i risultati anche in relazione ai costi economici

Ultimata la fase di verifica, apportati gli eventuali correttivi che si rendessero necessari, il nuovo sistema di inquadramento sarà applicato definitivamente a tutti i lavoratori del settore. La data ultima è stata fissata al marzo del 2014.

BILATERALITÀ E WELFARE AZIENDALE

Ente Bilaterale

Sono stati definiti e ampliati i compiti dell'Ente Bilaterale in ordine a studi di fattibilità su:

- Rioccupabilità dei lavoratori ultracinquantenni.
- Studio di criteri e modalità di anticipazione al lavoratore delle indennità per infortuni sul lavoro.
- Salute e sicurezza legate al rischio biologico

Previdenza integrativa

Condividendo l'importanza del fondo le parti concordano di mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal fondo stesso. Concordano altresì di agevolare la partecipazione a seminari informativi dei lavoratori individuati come referenti del fondo a livello aziendale.

Fondo sanitario integrativo

Si è definita la immediata costituzione del Fondo Sanitario Integrativo .

MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato e contratto a termine

Si è convenuto l'adeguamento delle normative legislative su contratti a termine e apprendistato. L'apprendistato professionalizzante è stato individuato quale principale contratto per l'inserimento al lavoro dei giovani ed è stata innalzata al 60% la percentuale di stabilizzazione che le imprese dovranno garantire per l'accensione di nuovi rapporti.

Patto generazionale

Con accordo a livello aziendale, il patto generazionale si potrà realizzare con la trasformazione di un posto di lavoro in due posti a part-time condivisi tra il lavoratore più anziano ed un giovane neo-

assunto.

ORARIO DI LAVORO

E' stato definito un protocollo sperimentale per gestire i possibili cali produttivi causati dalla attuale crisi.

Con accordo aziendale, si potrà concordare che, in alternativa alla cassa integrazione, si potranno utilizzare a copertura delle giornate di fermata, l'utilizzo di permessi e ferie non utilizzate nell'anno precedente, quote di riduzione di orario (ROL), un massimo di 40 ore a titolo di flessibilità goduta con successivo recupero che l'Azienda si impegna a realizzare entro un anno.

FERIE

Verranno concordate a livello aziendale con le RSU su proposta della Direzione.

In caso di mancato accordo si applicherà la normativa attualmente prevista nel ccnl.

DIRITTI INDIVIDUALI

Malattia

E' stato convenuto in caso di gravi patologie oncologiche o malattie equivalenti per i periodi eccedenti il 6° mese di malattia e fino al termine di conservazione del posto di lavoro, il pagamento del 100% della retribuzione normale di fatto.

Congedi parentali

Si è disciplinato il congedo per malattia del figlio stabilendo il diritto per il genitore ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 7 giornate annue complessive di cui 1 retribuita. Tali congedi potranno essere fruiti anche ad ore.

Orario

- Possibilità di accumulare nel tempo giornate di riposo e/o di recupero per poter usufruire a fronte di esigenze familiari.
- Per i lavoratori con orario a giornata di 40 ore settimanali distribuiti su 6 giorni viene concordata una riduzione di orario di 36 ore settimanali a parità di salario.

Diritto allo studio

Le parti hanno concordato che qualora a consuntivo di ciascun anno risultassero ore di permesso retributive non utilizzate, a livello aziendale, con accordo tra le parti, dette ore potranno essere quantificate economicamente e gli importi ricavati potranno essere utilizzati per iniziative di sostegno a favore dei lavoratori.

Banca delle ore

Possibilità di depositare in "banca ore" le ore supplementari per i lavoratori a part-time.

AMBIENTE E SICUREZZA

Viene istituita una Commissione Paritetica Nazionale per:

- La progettazione di una iniziativa formativa rivolta agli RLS sul rischio biologico;
- Fornire alle RLS adeguate competenze sulla salute dei lavoratori e sulle tematiche ambientali;
- La realizzazione del libretto formativo

SALARIO

Le parti hanno concordato l'erogazione di complessivi 120 euro. Tale importo sarà distribuito in 4 tranches con le seguenti modalità:

1° giugno 2013 - 20 € lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata

1° gennaio 2014 - 35 € lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata

1° gennaio 2015 - 43 € lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata

1° giugno 2015 - 22 € lordi mensili nell'incentivo di modulo.

A sostegno della contrattazione di 2° livello, una quota annua, erogabile con le regole del premio variabile previste dall'art. 8 del CCNL e con le modalità definite negli specifici accordi aziendali, nelle seguenti quantità lorde:

- € 198 per il 2013 - € 264 per il 2014 - € 110 per il 2015

Gli importi sono aggiuntivi ai premi già esistenti o sono la base per quelli di nuova definizione. Gli obiettivi a cui legare tali incrementi saranno definiti a livello aziendale e potranno essere diversi da quelli già in atto.

Ai lavoratori dipendenti delle aziende che non abbiano utilizzato, entro il mese di novembre per il 2013 e per il 2014 ed entro il mese di maggio del 2015, la quota annua destinata alla contrattazione di 2° livello, sarà riconosciuto un Elemento Salariale Aggiuntivo pari agli stessi importi annuali sopra definiti da erogare entro il mese successivo a tale termine ovvero entro dicembre per il 2013 e 2014 ed entro giugno per il 2015. In tal caso gli importi lordi sono da considerarsi utili per il calcolo della maturazione di tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti contrattuali e di legge.

Sono previsti incontri annuali di verifica sull'andamento della contrattazione di secondo livello.

AUMENTI RETRIBUTIVI						
LIVELLO	PARAMETRICA	1/6/13	1/1/14	1/1/15	1/6/15	TOTALE
		Retribuzione Contrattuale Conglobata	Retribuzione Contrattuale Conglobata	Retribuzione Contrattuale Conglobata	Incentivo di Modulo	
D2	249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
C3	249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
C2	194	31,54	55,20	67,82	34,70	189,27
C1	161	26,18	45,81	56,28	28,80	157,07
B3	158	25,69	44,96	55,24	28,26	154,15
B2	136	22,11	38,70	47,54	24,33	132,68
B1	126	20,49	35,85	44,05	22,54	122,93
A3	123	20,00	35,00	43,00	22,00	120,00
A2	115	18,70	32,72	40,20	20,57	112,20
A1	100	16,26	28,46	34,96	17,89	97,56

UNA TANTUM		
LIVELLO	PARAMETRICA	1/6/13
D2	249	404,88
C3	249	404,88
C2	194	315,45
C1	161	261,79
B3	158	256,91
B2	136	221,14
B1	126	204,88
A3	123	200,00
A2	115	186,99
A1	100	162,60

Con la mensilità di giugno 2013 verrà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 31 maggio 2013 una "una tantum" pari all'importo sopra riportato.

Il montante salariale 2012 – 2015 è di € 2300

Elemento di Perequazione

In assenza della contrattazione di 2° livello o nel caso che la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo, entro il mese di novembre di ciascun anno verrà erogata, con la retribuzione del mese di dicembre, una somma annua a titolo di elemento perequativo onnicomprensiva e non incidente sul TFR, pari a 120 euro per l'anno 2013 e 2014 e di 200 euro per l'anno 2015.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

Ai lavoratori non iscritti al sindacato, con adesione volontaria, viene richiesta una quota di 40 € a titolo di partecipazione alle spese contrattuali.