



---

***PROPOSTE PER IL RINNOVO  
CONTRATTUALE DEI LAVORATORI  
DIPENDENTI DALLE IMPRESE  
DEL SISTEMA INDUSTRIALE  
INTEGRATO DI SERVIZI TESSILI  
E MEDICI AFFINI  
(LAVANDERIE INDUSTRIALI)***

---

**Premessa**

Per un settore che da molti anni occupa posizioni sempre più avanzate per la sua capacità di interpretare lo sviluppo attraverso una strategia di ampliamento della gamma dei servizi, nonché attraverso l'intensificazione dei contenuti tecnologici, organizzativi e di sostenibilità del suo operato, il rinnovo contrattuale rappresenta una occasione chiave per costruire quelle condizioni operative in grado di contribuire al rafforzamento delle prospettive di nuova e più qualificata occupazione e di crescente competitività del sistema produttivo. Un'occasione che assume una particolare rilevanza in quanto si inquadra all'interno di un perimetro settoriale in continua evoluzione sia in termini di opportunità tecnologiche ed organizzative che in termini di tipologia di servizio ai clienti e servizi che sono affidati alle imprese del settore. E' quindi evidente che all'interno di uno scenario caratterizzato da una rilevante dinamicità, il lavoro diventa in modo sempre più chiaro quella variabile discriminante su cui costruire il vantaggio competitivo di quelle imprese che all'interno del proprio piano strategico interpretano il cambiamento come opportunità di sviluppo.

Secondo gli ultimi dati disponibili, ad essere coinvolti all'interno dell'aggregato contrattuale di questo settore sono circa 20 mila addetti presenti in una estesa

costellazione di imprese di cui la componente più strutturata è formata da circa 200 realtà produttive. Una numerosità di imprese e lavoratori che si associa ad una segmentazione di specializzazioni di servizi e mercati (sanità, turismo, abiti da lavoro), che fanno di questa realtà un sistema straordinariamente ricco ed eterogeneo per contenuti di innovazione, densità tecnologica e competenze professionali.

Partendo da questi numeri, il contratto deve diventare ancora una volta quella occasione fondamentale per fare un importante passo in avanti nella realizzazione di quelle condizioni operative che già da molti anni sono alla base di un lungo percorso di crescita del settore.

In questa direzione va senza dubbio l'obiettivo condiviso di superare quelle distorsioni del sistema che rischiano di determinare una compressione delle prospettive di crescita. Complice la crisi ma anche politiche pubbliche sbilanciate sul contenimento della spesa, determinando un fenomeno di incremento della presenza di imprese marginali che mettono in atto politiche aggressive di prezzo, operando una riduzione della sicurezza e tutele del lavoro, della qualità del servizio e delle garanzie di sostenibilità ambientale, che in alcuni casi scende anche sotto la soglia della legalità.

Altrettanto rilevante e coerente rispetto ad uno scenario che impone alle imprese del settore di garantire una qualità crescente per livelli di sicurezza, sanificazione, ma anche per efficienza organizzativa, è l'investimento nel capitale umano che dovrà diventare sempre più un asset strategico per le imprese.

Nella prospettiva qui descritta e seguendo la traccia offerta dai molti protagonisti del settore, alcune azioni da intraprendere vanno dal rafforzamento della posizione del lavoratore dentro il processo attraverso tutti quegli strumenti che ne qualificano l'operato, agli interventi di sensibilizzazione di tutti i beneficiari dei molti servizi del settore verso il tema della sostenibilità nelle sue molteplici declinazioni da quella socio-ambientale a quella della sicurezza igienica dei dispositivi tessili, ad un intervento normativo che favorisca la diffusione delle certificazioni (ISO 9001 – UNI En 14065 – ISO 14000 – Sa 8000), fino al rafforzamento dei controlli del rispetto dei requisiti di sicurezza igienica previsti dalla normativa, e al superamento di una architettura di appalto pubblico oggi troppo sbilanciata sui costi e troppo poco attenta alla qualità del servizio.

## **Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione**

Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa si richiede:

a) In relazione a quanto già previsto negli art. 9 e 10, le Parti, riconoscendo la necessità di costruire "relazioni di lavoro partecipative" si impegnano a sperimentare, a livello aziendale, iniziative congiunte, anche di carattere formativo, in collaborazione e con il sostegno di EBLI, su tre temi:

- Nuove forme di partecipazione
- Applicazione del Protocollo n.7 sulla contrattazione di 2° livello
- Responsabilità Sociale dell'Impresa

Gli esiti di tali iniziative verranno esaminate a livello nazionale per la loro diffusione ed implementazione contrattuale.

- b) Entro sei mesi dalla firma del CCNL le Parti definiranno i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della Responsabilità Sociale di Impresa.
- c) Rafforzamento della comunicazione aziendale abbassando l'attuale soglia numerica da 50 dipendenti a 30 dipendenti.

- d) Almeno una volta all'anno le aziende con processi di internazionalizzazione extra UE svolgeranno con le RSU/ OOSS un incontro informativo specifico.
- e) Recepimento normativa CAE e istituzione degli stessi nelle aziende a carattere europeo.
- f) Clausola sociale di garanzia occupazionale sugli Appalti: in caso di gare e cambi di appalto si richiede di svolgere incontri specifici tra le parti al fine di garantire la salvaguardia dei livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro dei lavoratori coinvolti dagli stessi, senza disperdere la professionalità e l'anzianità di servizio dei lavoratori stessi.

## **Sistema di qualificazione delle imprese**

Il "Protocollo sulla qualificazione delle imprese di sanificazione del Tessile e dello strumentario chirurgico" deve prevedere il coinvolgimento a livello aziendale delle RSU. Per questo si richiede che:

- Le aziende che intendono dare applicazione al suddetto Protocollo ne daranno comunicazione preventiva alle RSU, e si impegnano a fornire alle stesse gli aggiornamenti sulla evoluzione della procedura.
- Le Aziende si impegnano inoltre a svolgere un confronto a livello aziendale qualora insorgessero problematiche inerenti all'applicazione del protocollo citato.  
Tale confronto potrà essere richiesto anche dalla Commissione Paritetica Nazionale.

## **Contrattazione di secondo livello**

Al fine di favorire migliorare e sviluppare anche in termini qualitativi la Contrattazione di secondo livello si richiede:

- Impegno delle aziende a dare piena applicazione al Protocollo 7 (Linee Guida sulla contrattazione aziendale)
- Contrattazione preventiva in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro.
- in caso di procedure di mobilità dei lavoratori, l'applicazione della Legge 223/91 per tutti i dipendenti. In particolare l'applicazione degli artt. 4, 5 e 24 della suddetta legge.

## **Inquadramento**

Il nuovo Inquadramento professionale necessita di una sua valorizzazione a partire dalla applicazione di tutte la normativa già prevista nel testo contrattuale. Per questo e al fine di concordare l'aggiornamento del sistema sulla base del lavoro svolto dalla Commissione Tecnica Nazionale, si richiede:

- a) Recepimento delle indicazioni emerse dalla Commissione Tecnica Nazionale ed adeguamento del nuovo sistema di Inquadramento professionale per ciò che riguarda:
  - Accorpamento delle figure professionali
  - Valorizzazione dei comportamenti organizzativi
  - Valorizzazione della polivalenza
  - Ridefinizione della Tavola di sviluppo professionale.
- b) Definizione ed applicazione di una nuova scala parametrica che definisca in

modo equo le differenze economiche delle retribuzioni di modulo in relazione ai livelli professionali espressi nel nuovo sistema di inquadramento.

- c) Definire un vincolo per le aziende affinché assumano ed applichino tutte le norme del nuovo sistema di qualificazione professionale. In caso di inosservanza le aziende saranno considerate contrattualmente inadempienti.

## **Bilateralità e Welfare Aziendale**

Al fine di rafforzare la responsabilità sociale dell'impresa ed una sempre maggiore consapevolezza della necessità di consolidare gli strumenti della Bilateralità e di protezione sociale, specie nel campo della Previdenza Complementare e della tutela sanitaria integrativa, si richiede di intervenire su tre capitoli:

### a) EBLI

In ragione dell'ampliamento dei ruoli e dei compiti affidati all'Ente Bilaterale, si richiede un adeguamento del contributo previsto per il finanziamento a carico dell'Azienda.

### b) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Per facilitare l'adesione dei lavoratori al Fondo di Previdenza, si richiede:

- Di consentire l'adesione a Previmoda ai lavoratori con contratti di durata superiore a 3 mesi;
- Un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo 0,20% dell'ERN, da destinare integralmente al finanziamento di una polizza assicurativa stipulata da Previmoda per i propri iscritti in caso di premorienza ed invalidità permanente.
- Di adeguare quanto previsto dall'accordo istitutivo di Previmoda in relazione alla quota di iscrizione una tantum a carico dei lavoratori e dell'Azienda.
- Con modalità definite tra le parti firmatarie del CCNL, le aziende proporranno periodicamente ai lavoratori non iscritti di aderire o meno alla previdenza complementare tramite compilazione di apposito modulo da controfirmare da parte del lavoratore.
- Apertura da parte dell'azienda di una posizione sul Fondo di Previdenza Integrativa per i lavoratori non iscritti.

### c) FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Il fondo sanitario è entrato nella fase operativa ed in grado di avviare la sua attività a favore dei lavoratori del settore. Si richiede un adeguamento della quota a carico delle aziende per ogni lavoratore.

## **Diritti**

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e renderli coerenti con le esigenze sociali e personali si richiede:

### Malattia

*Miglioramento dei trattamenti economici per malattie di lunga durata: elevare al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto oltre i 180 giorni di malattia nell'anno solare.*

### Congedi parentali

Elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni.

Come previsto dalla Legge in tema di congedi parentali si richiede che la fruizione degli stessi sia su base oraria adeguando il suo utilizzo fino ai 12 anni di età del minore.

Adeguamento alla Legge dei tempi di richiesta dei permessi portandoli a 5 giorni il congedo giornaliero e a 48 ore per quello orario.

### Adozioni internazionali

Aspettativa non retribuita complessiva di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per incontro all'estero con il minore
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia

### Lavoratori diversamente abili

Prevedere la frazionabilità oraria dei permessi di cui alla Legge 104. Recepimento dell'utilizzo del congedo triennale per figli portatori di handicap fino ai 12 anni del minore.

### Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Così come previsto dal DLGS 15 giugno 2015 nr 80, all'at.24, prevedere la frazionabilità dello stesso.

### Trattamento di fine rapporto

Elevare da una a due le richieste di anticipo del T.F.R. pregresso ancora depositato in azienda.

### Ferie

Avvio del percorso di parificazione del trattamento impiegati/operai.

### Provvedimenti disciplinari

Riconferma del sistema di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

## **Diritti Sindacali**

Recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza (10 gennaio 2014);  
Conferma integrale dell'art. 17 dell'attuale ccnl.

## **Ambiente e sicurezza**

Al fine di rendere costante l'impegno per la sicurezza e la tutela dell'ambiente nei luoghi di lavoro e di trattare la tematica degli appalti si richiede di dedicare 1 ora di

assemblea annua retribuita, aggiuntiva a quelle già previste, per trattare i temi legati a tali problematiche.

Al fine di monitorare le tematiche legate all'ambiente di lavoro e alle malattie professionali si richiede uno studio di settore del fenomeno, da affidare ad EBLI, per individuare eventuali correttivi e proposte di intervento.

### **Richiesta economica**

L'aumento economico deve garantire la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori attraverso l'incremento dei minimi salariali e tenuto conto degli andamenti economici del Paese.

Per questo si richiede:

a) Incremento economico

Aumento medio di 102 Euro mensili.

b) Elemento di perequazione

Incremento dagli attuali 200 Euro a 300 Euro annui.

### **Stampa e distribuzione contratti**

#### **Quota di partecipazione alle spese contrattuali**

Siamo a confermare quanto previsto dall'art. 5 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti ed alcuna OO.SS. di contribuire alle spese del rinnovo del CCNL versando una quota una – tantum del valore di 40.00 Euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.

Bologna, 29 luglio 2015