

In data 28/03/2023

Tra

ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOTESI DI RINNOVO

CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI E CENTRALI DI STERILIZZAZIONE ED IMPRESE
DEL SISTEMA INDUSTRIALE INTEGRATO DI BENI E SERVIZI TESSILI E MEDICI AFFINI

2023-2025

La presente Ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori

Le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuto scioglimento della riserva entro il 31 maggio 2023. I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 28 marzo 2023 ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Art. 6 – Esclusiva di stampa

Dopo il terzo comma aggiungere il seguente comma: *“Le Parti ritengono opportuno affiancare alla stampa cartacea del CCNL la consultazione in formato digitale del contratto secondo le modalità che successivamente verranno definite dall’EBLI”*.

Art. 7 – Decorrenza e durata

Il primo periodo sarà sostituito con il seguente: *“Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° gennaio 2023 al 31° dicembre 2025, sia per la parte normativa sia per la parte economica.”*

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello

L’elemento di perequazione di cui al punto 5, pari a 260 euro lordi per l’anno 2023, a 300 euro per l’anno 2024, e a 350 per l’anno 2025.

Art. 13 – Dumping Contrattuale

Dopo il primo comma aggiungere il seguente comma: *“Le parti al fine di dare attuazione su tutto il territorio italiano ad azioni finalizzate al contrasto e alla proliferazione di fenomeni di dumping istituiscono un gruppo di lavoro territoriale, senza costi aggiuntivi, che monitori attraverso i dati forniti dall’Ebli il corretto andamento del mercato. Il gruppo di lavoro, composto dalle organizzazioni sindacali territoriali e da tre rappresentanti di Assosistema, ha lo scopo di coordinare gli incontri con le istituzioni territoriali ed è volto a rendere applicativo l’accordo di programma del 4 febbraio 2020”*.

Art. 18 – Cambio di appalto o di concessione in ambito sanitario/assistenziale Pubblico

All’articolo 18 è aggiunta la seguente dichiarazione a verbale

Dichiarazione a verbale:

A seguito dell’entrata in vigore del nuovo codice appalti prevista per il prossimo luglio le parti ritengono opportuno incontrarsi successivamente per valutare l’impatto delle nuove previsioni normative in materia di clausola sociale e cambio appalto rispetto a quanto disposto dall’attuale articolo 18 del contratto e valutare eventuali modifiche ed integrazioni.

Art. 35 – Attività stagionali

Dopo il sesto comma aggiungere il seguente comma: *“Le parti tramite accordo di cui al comma precedente potranno prevedere ulteriori 15 giorni rispetto al periodo di cui al comma 4 per esigenze dovute alla cadenza delle festività in particolari periodi di calendario”*.

Art. 36 – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

L’art. 36 viene sostituito con il seguente:

“La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti, integrate dalla regolamentazione di cui al presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa, in via esemplificativa, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività dell’utilizzatore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "LW", "AA", "AN", and several large, stylized signatures. A small number "2" is visible near the center of the signatures.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di **12 mesi** la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Fermo restando il limite complessivo tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione pari al 35% calcolato come media annua, riferita all'anno solare precedente l'assunzione, la percentuale del 10% prevista dal comma 3 potrà essere incrementata fino ad un massimo del 20% previo accordo con le RSA, le RSU e/o OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, qualora si registrino a livello aziendale le seguenti esigenze:

- a) costituzione di imprese start-up per un periodo non superiore a 12 mesi;
- b) in funzione di eventi e manifestazioni di particolare rilevanza nazionale e territoriale con durata da definirsi a livello aziendale;
- c) subentro in un nuovo appalto per un periodo non superiore a 12 mesi;

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne nelle modalità previste nel presente CCNL all'articolo 34.

L'azienda a fronte delle necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti".

Art. 42 – Classificazione unica per aree professionali

All'art. 42, al punto AREA A– OPERATIVA, alla fine del comma 3 aggiungere il seguente periodo
“, decorsi comunque 20 mesi dall'assunzione e di effettivo lavoro si effettuerà il passaggio dal livello A1 al livello A2.”

Art. 50 – Disciplina dell'orario di lavoro e Art. 56 – Lavoro a squadre

Le parti a seguito della firma e dell'approvazione del presente rinnovo contrattuale si impegnano ad incontrarsi, nell'arco della vigenza contrattuale, per valutare la possibilità di un accordo in merito alla disciplina dell'orario di lavoro.

Art. 52 – Flessibilità tempestiva

L'art. 52 viene sostituito con il seguente:

“a) Procedura con preavviso di 5 giorni

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

MU



È possibile utilizzare fino ad un massimo di 32 ore, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 previste nell'arco dell'anno, osservando la procedura prevista dal presente articolo.

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa. Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale, corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi 86 contratto collettivo nazionale di lavoro dall'inizio del ciclo di flessibilità e quindi nell'anno solare successivo. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti. Ai sensi dell'art 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario di flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale, il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 8, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa. In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

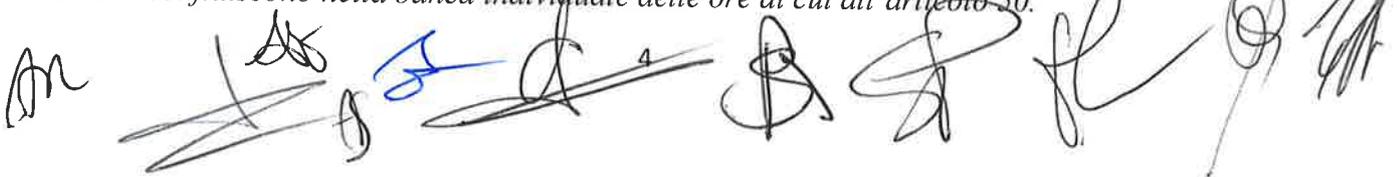
b) Procedura con preavviso di 48 ore

*Al fine di soddisfare le esigenze aziendali, determinate da stati di necessità caratterizzati da imprevedibilità ed inderogabilità nel doversi far fronte, e richiamati nella "procedura del lavoro straordinario di produzione" di cui all'art. 54, è possibile utilizzare fino ad un massimo di **40 ore**, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 previste nell'arco dell'anno, esaurendo la procedura prevista dal presente articolo in 48 ore, al termine delle quali la flessibilità diventa operativa.*

In tal caso, le maggiorazioni corrisposte per le ore prestate dai lavoratori coinvolti saranno analoghe a quelle previste dall'articolo 55, e le ore di recupero, salvo diversa pattuizione collettiva a livello aziendale, daranno luogo a giornate di permesso retribuito individuale, il cui godimento da parte del lavoratore è vincolato ad un preavviso minimo di richiesta alla direzione aziendale di 48 ore, per non più di un permesso nell'arco di 15 giorni.

Tale modalità di recupero delle ore si esaurisce nell'arco di 12 mesi, al termine dei quali le eventuali ore residue confluiscono nella banca individuale delle ore di cui all'articolo 50.

UV



Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva di cui alla procedura a) e b), il monte ore complessivo non potrà superare le 72 ore su base annua.

Le ore di flessibilità tempestiva saranno assorbite dal monte ore previsto per la flessibilità dell'orario normale di lavoro (artt. 50 e 51)".

Art. 55 – Regime di orario a tempo parziale

L'art. 55 lett. C) è sostituito dal seguente:

“C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 50 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata nella misura del 15% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte di ciascuna delle clausole sopra indicate, la cui attivazione dovrà avvenire con due giorni di preavviso, l'impresa corrisponderà una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione e limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore per i lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2023.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) omissis;

b) omissis;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 1992;

omissis (...)

Art. 63 – Trasferte

L'art. 63 viene sostituito con il seguente:

“I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati in una località diversa e distante per più di 25 km rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o, in difetto, con l'intervento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o delle Organizzazioni territoriali competenti firmatarie del presente ccnl.

MN


Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 23% della Retribuzione Contrattuale Conglobata (RCC).

Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendaliamente o individualmente”.

Art. 64 – Trasferimenti

Il secondo comma viene sostituito con il seguente: “Al lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e/o del luogo di abituale dimora, deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda”.

Art. 66 – Permessi, assenze ed aspettative

All'art. 66 prevedere tra le causali per l'aspettativa non retribuita anche la fecondazione assistita.

Art. 66 – Permessi, assenze ed aspettative

L'art. 66 viene sostituito con il seguente:

“Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro la quarta ora dell'orario di lavoro giornaliero, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni. Per le assenze dovute a malattia od infortunio, trovano applicazione le norme di cui agli articoli 71 – Parte Generale, 101 – Parte Operai e 111 – Parte Impiegati. Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili legge 5 febbraio 1992, n. 104 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili fa pervenire in azienda il calendario di prevista fruizione degli stessi su base almeno mensile. Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto in azienda non inferiore a due giorni lavorativi, fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza.

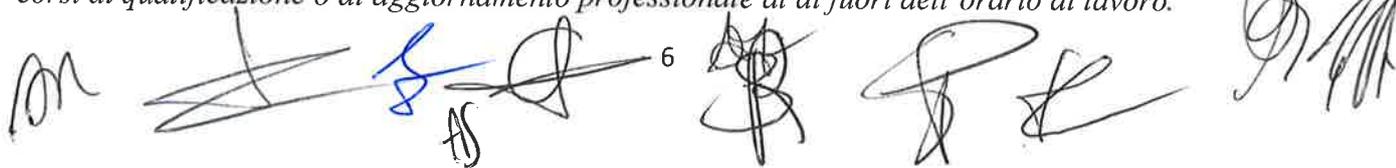
Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 (tre) giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore ai due anni.

Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di qualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro.

MV



L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita al lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni, può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

In alternativa all'aspettativa e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sostituzione per l'intero periodo e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora sorgano comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate.

Potrà essere richiesto l'intervento della RSU.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 70 Parte Generale del presente contratto. I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi dodici anni di vita del bambino, previsti dall'art. 32, commi 1 e 2, D.Lgs. 151/2001, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27 bis del D. Lgs. 151/2001 e del D. Lgs. n. 105 del 30/6/2022, il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Per quanto non espressamente descritto nel presente comma si richiama quanto disciplinato dall'art. 27bis del D. Lgs. 151/2001 e del D. Lgs. n. 105 del 30/6/2022.

Le parti, al fine di incentivare la condivisione delle responsabilità familiari, introducono il diritto autonomo del padre, entro i primi cinque mesi di vita del figlio, ad un giorno di astensione lavorativa per il quale riceverà un'indennità pari al 100% della retribuzione. Inoltre, nei medesimi cinque mesi, il padre potrà usufruire di ulteriori due giorni in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità.

Le parti, ad integrazione di quanto previsto all'art. 47, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 151/2001, stabiliscono il diritto del genitore ad astenersi dal lavoro, per periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 7 giornate annue complessive, di cui una retribuita. Queste ultime saranno nella disponibilità del lavoratore, secondo i criteri definiti dalla contrattazione aziendale. Tali congedi possono essere fruiti anche in ore.

Le parti ritengono, inoltre, che a livello aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, possa essere data la possibilità di accumulare nel tempo giornate di riposo e/o recupero, previste contrattualmente, per poter eventualmente usufruire di congedi retribuiti a fronte di esigenze personali e familiari.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 34, ovvero fare ricorso a lavoratori temporanei, come previsto dall'art. 36 del presente contratto.

PN

AN



I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta di cui al 102 contratto collettivo nazionale di lavoro comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza. Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori.

La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore. Per i donatori di midollo osseo, nonché per i donatori in vita di organi, si conviene che il trattamento economico complessivo sia pari al 100% della retribuzione netta.

Analogamente, verrà estesa la normativa prevista dall'art. 70 anche ai lavoratori in dipendenza da alcool o altre sostanze, purché debitamente accertate dai servizi sanitari. A livello aziendale si potrà concordare di prolungare di un ulteriore anno il periodo di aspettativa previsto dalla normativa nazionale per quei lavoratori che non abbiano ancora concluso il programma di cura e riabilitazione. La richiesta di congedo giornaliero dovrà essere avanzata con un preavviso non inferiore a 5 giorni, mentre quella di congedo orario dovrà rispettare un preavviso non inferiore a 48 ore.

Art. 71 – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

Il primo comma viene sostituito con il seguente: “L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro l'inizio dell'orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda abbia predisposto un meccanismo interno atto a ricevere questo tipo di comunicazioni”.

Art. 72 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali

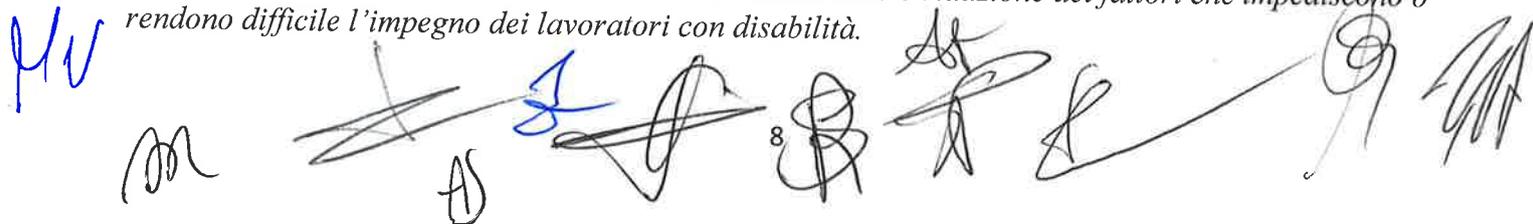
Dopo il comma 2, inserire nuovo comma: “L'eventuale prosecuzione dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale deve essere comunicata all'azienda almeno un giorno prima della data rispetto cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo giustificato motivo oggettivo, e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per infortunio sul lavoro o della malattia professionale indicata nel certificato medico precedente”.

Art. 78 – Ambiente di lavoro – Doveri delle aziende e dei lavoratori – Rappresentanti per la Sicurezza

Dopo il punto 10, aggiungere il seguente punto 11:

“11. Accomodamenti ragionevoli

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel D. Lgs. n. 216/2003. In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 12 dicembre 2018, “Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica” e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impegno dei lavoratori con disabilità.

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatories of the document.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono altresì la possibilità di accedere a finanziamenti per supportare tali interventi sia a livello nazionale che regionale”.

Art. 92 – Fondo Sanitario Integrativo

Dopo il terzo comma aggiungere il seguente comma: *“L’azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 18 da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito”.*

Al secondo comma è aggiunto il seguente periodo: *“A partire da gennaio 2024 l’importo di cui al comma precedente è aumentato di 2 euro, a partire da gennaio 2025 l’importo del fondo è aumentato di ulteriori 2 euro per una cifra complessiva finale di 12 euro”.*

Dopo l’ultimo comma aggiungere la seguente Dichiarazione a verbale: *“Le parti nel considerare prioritario lo sviluppo del fondo sanitario integrativo ritengono opportuno investire il fondo FASIIIL dell’impegno alla promozione e valorizzazione dello strumento di welfare verso i lavoratori e le imprese con ogni mezzo, sia tramite congressi, assemblee e momenti di approfondimento sia con strumenti digitali”.*

Art. 103 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

All’art. 103 la tabella di cui al comma 1 per la parte relativa all’area operativa centrato/base è sostituita dalla seguente:

Operativa Centrato/Base	<i>14 giorni</i>	<i>14 giorni</i>	<i>14 giorni</i>
----------------------------	------------------	------------------	------------------

Aggiungere Art. nuovo – Reperibilità

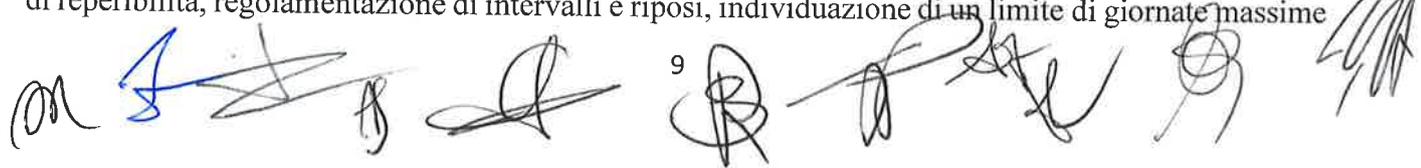
L’istituto della reperibilità viene regolato e definito nelle modalità e nelle condizioni utili alle aziende che realizzano il servizio di lavaggio e noleggio di biancheria, di lavaggio e sterilizzazione della teleria, dello strumentario chirurgico, per strutture sanitarie pubbliche con contratti di appalto che prevedano il presidio h24 delle suddette attività.

Le aziende in quanto esercenti il servizio di lavaggio e noleggio biancheria per strutture sanitarie e di lavaggio e sterilizzazione della teleria e dello strumentario chirurgico, sono soggette alla disciplina dei servizi pubblici essenziali.

La reperibilità è un istituto accessorio alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore si rende disponibile tramite accordo individuale a prestare la propria attività lavorativa su chiamata al di fuori del normale orario di lavoro e interviene per sopperire con tempestività ad esigenze non programmabili e finalizzata ad assicurare la continuità del servizio. Le ore di reperibilità, pertanto, non devono considerarsi ai fini del computo dell’orario di lavoro legale e contrattuale. La disponibilità del lavoratore nell’ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva.

La disciplina dell’istituto è demandata alla contrattazione di secondo livello attraverso accordo sottoscritto con le RSU o in assenza con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente ccnl. Oggetto dell’accordo saranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi: durata del periodo di reperibilità, regolamentazione di intervalli e riposi, individuazione di un limite di giornate massime

MU



9

in un mese entro cui ciascun dipendente può essere collocato in reperibilità e determinazione del trattamento economico (parte economica).

Aggiungere Art. nuovo – Organismo Paritetico Nazionale Lavanderie Industriali

Le Parti firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro costituiscono l'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), sede privilegiata per le finalità previste dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08 e in particolare per:

- la programmazione di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;
- l'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende;
- lo sviluppo di tutte le azioni inerenti alla salute, sicurezza e ambiente, per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge

L'O.P.N. è costituito da tre componenti effettivi per ciascuna delle parti stipulanti. I nominativi saranno indicati da Assosistema Confindustria e da Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil.

L'O.P.N. può allargare la partecipazione ai lavori anche ad ulteriori componenti della rappresentanza imprenditoriale e di quelle sindacali, ove sia concordemente ritenuto opportuno. In tutti i casi il diritto di voto è riconosciuto solo ai componenti effettivi.

L'O.P.N. ha sede presso Assosistema Confindustria e i relativi compiti di segreteria sono a carico della medesima struttura. La costituzione dell'O.P.N. non comporterà spese aggiuntive per le Parti, per le aziende e per i lavoratori. Per le attività dell'O.P.N. di cui al comma 1 e per gli oneri di segreteria potranno essere utilizzati tramite consenso dell'ente stesso le risorse dell'ente bilaterale EBLI.

Dichiarazione a verbale 1

Le parti si impegnano a iscrivere l'O.P.N. al Repertorio nazionale degli organismi paritetici istituito con DM n. 171/2022.

Dichiarazione a verbale 2

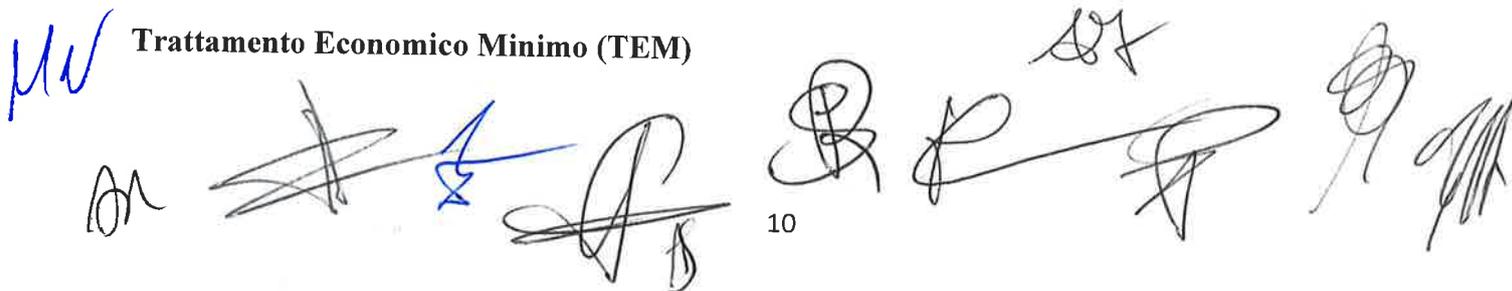
Le parti in fase di stesura del contratto revisioneranno i compiti dell'EBLI in materia di sicurezza sul lavoro passando tali competenze all'O.P.N.

Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.)

Trattamento Economico Minimo (TEM)

MW
AN



10

Il T.E.M. è composto dalla retribuzione di modulo così come definita nell'art. 58 del CCNL e determinata per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'allegato 1 al CCNL e dagli aumenti periodici di anzianità (art. 62).

L'aumento salariale, riparametrato all'area qualificata livello base (B1), è convenuto in € 155,00 suddivisi nelle seguenti tranches contrattuali:

- € 40,00 (marzo 2023);
- € 45,00 (maggio 2024);
- € 50,00 (maggio 2025);
- € 20,00 (ottobre 2025).

La quota di marzo sarà calcolata al netto delle variabili del mese di marzo al personale in forza al 1° aprile 2023.

Viste le difficoltà che le lavanderie industriali stanno riscontrando in materia di mancata revisione dei contratti in corso di esecuzione e ulteriori aggravii di costi derivanti dall'applicazione di normative in materia di dispositivi medici, le Parti convengono che il trattamento economico minimo per le aziende che abbiano avuto nell'anno 2022 un'incidenza del fatturato derivante per il 60% dal settore sanitario, sarà erogato secondo le seguenti tranches.

Pertanto l'aumento salariale, riparametrato all'area qualificata livello base (B1), è convenuto in € 155,00 suddivisi nelle seguenti tranches contrattuali:

- € 20,00 (marzo 2023);
- € 20,00 (dicembre 2023);
- € 50,00 (giugno 2024);
- € 65,00 (aprile 2025).

Tali aziende, dovranno sottoscrivere apposito verbale d'accordo, entro il mese di aprile 2023, con la propria RSU/RSA, ovvero laddove non esistente con le organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente contratto, dove verrà indicato il valore dell'incidenza del fatturato derivante dal sanitario sul totale del fatturato.

Copia del predetto verbale dovrà essere inviato ad Ebli.

Per le aziende multisito si farà riferimento al fatturato complessivo di gruppo.

Trattamento Economico Complessivo (TEC)

In attuazione del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, le parti ritengono che il Trattamento Economico Complessivo (TEC) sia composto dai seguenti istituti presenti nel contratto:

- TEM;
- Elemento di perequazione (art. 8, punto 5);
- Previdenza complementare (art. 91);
- Assistenza sanitaria integrativa (art. 92);
- Maggiorazioni per straordinario, festivo, notturno (art. 54), supplementare (art. 55, lett. C), squadre (art. 56), flessibilità (art. 51 e ss.), disciplina dell'orario di lavoro (art.50);
- Tredicesima mensilità;

- Trattamento di fine rapporto;
- Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente contratto nazionale.

Gli istituti sopraelencati rappresentano il trattamento economico complessivo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di riferimento nei richiami di legge al trattamento economico previsto dal contratto collettivo, in particolar modo nelle gare pubbliche.

Dichiarazione a verbale

Le Parti recepiscono con la presente intesa il Patto della Fabbrica in tema di agibilità sindacali per quanto riguarda i permessi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Dichiarazione a verbale

Le citazioni relative alle OO.SS. territoriali, all'interno di questa ipotesi di rinnovo contrattuale, si intendono quelle appartenenti alle sigle firmatarie del presente contratto.

Stella
F. M.
Anna F.
Matteo M.
Alessandra Sannipoli

