

# LAVORO

Di Alessandra Sannipoli, Relazioni industriali di Assosistema Confindustria

## ACCORDO DI RINNOVO CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI E CENTRALI DI STERILIZZAZIONE



### PARTI FIRMATARIE E CONTESTO

Nella serata del 28 marzo 2023, tra Assosistema Confindustria ed i sindacati di Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore delle lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione ed imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini. Il settore rappresenta una fetta dell'economia italiana pari a 1,7 miliardi di euro di fatturato, per un totale di circa 1.149 aziende e 25.000 lavoratori, compresi gli stagionali, inoltre il settore è caratterizzato da una presenza femminile particolarmente elevata. Sul totale degli addetti, le donne rappresentano circa il 65%. Il contratto scaduto lo scorso 31 dicembre 2022 avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025.



### PARTE ECONOMICA

Sul piano economico, le parti hanno previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 155 euro per la figura media di settore (B1) distribuito in 4 tranches.

La decorrenza delle tranches è diversa a seconda che l'azienda opera esclusivamente e/o prevalentemente nel settore della sanità pubblica e privata o nel settore turistico alberghiero e ristorativo. Nello specifico, la parti firmatarie hanno ritenuto necessario operare tale distinzione, frazionando per il settore sanitario la tranche da corrispondere nell'anno 2023, a seguito delle difficoltà che il settore ha riscontrato e continua a riscontrare 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. Pertanto, le tranches del set-

tore sanitario sono le seguenti: € 20,00 (marzo 2023), € 20,00 (dicembre 2023), € 50,00 (giugno 2024) e € 65,00 (aprile 2025), mentre le tranches del settore turismo sono € 40,00 (marzo 2023), € 45,00 (maggio 2024), € 50,00 (maggio 2025) e € 20,00 (ottobre 2025). Da ultimo, occorre precisare che l'accordo ha stabilito che le aziende legittimate ad applicare le tranches del settore sanitario sono quelle che nell'anno 2022 hanno avuto una incidenza del fatturato per il 60% derivante dal settore sanitario. Queste aziende dovranno sottoscrivere apposito verbale di 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. Inoltre, per quanto riguarda il **welfare contrattuale**, a partire da gennaio 2024 le aziende aumenteranno di 2 euro l'importo al fondo sanitario di settore e di ulteriori 2 euro nel 2025, **per una cifra complessiva finale di 12 euro** per ogni dipendente. Per quanto riguarda l'elemento perequativo, per le aziende che non effettuano la contrattazione di secondo livello, si è passati dagli **attuali 260 euro a 350 euro** nel corso della vigenza contrattuale. Per concludere, nel triennio l'aumento del trattamento economico complessivo (TEC) risulterà di totali **167 euro**.



### PARTE NORMATIVA

Per quanto riguarda invece la **parte normativa**, le novità di rilievo riguardano innanzitutto i **contratti stagionali** laddove è stato riconosciuto alle parti la possibilità di **estendere il periodo attualmente previsto di 8 mesi di ulteriori 15 giorni** per particolari esigenze che possono derivare da una diversa collocazione delle festività nel calendario o da altre esigenze comunque connesse all'attività turistica alberghiera. In relazione all'istituto della somministrazione è stato **ampliato l'arco temporale sul quale calcolare la media del 10%, si è infatti passati da 6 mesi a 12 mesi** pertanto ad oggi la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro tempo determinato non potrà superare dell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'altro aspetto oggetto di modifica, sempre nell'ambito della somministrazione, è stata l'introduzione della possibilità di **aumentare di un ulteriore 10% la quota di lavoratori assumibili con il contratto di somministrazione** nel caso si manifestino esigenze specifiche che dovranno essere verificate e accordate tramite accordo di secondo livello con le RSA/RSU o OOSS territoriali. Di rilievo è anche l'introduzione del **passaggio dal livello A1 a A2 dopo 20 mesi**, l'accordo prevede infatti una estensione rispetto la precedente formulazione "dopo il 9° mese una valutazione tecnico pratica effettuata dal responsabile aziendale con la finalità di passare al modulo superiore al termine dei 12 mesi". In materia di **lavoro supplementare** è stata inserita la **maggiorazione del 15%** a partire dalla prima ora di supplementare, l'intervento principale è stato ef-

fettuato anche nei confronti del sistema di apposizione di **clausole elastiche** riguardante l'aumento della prestazione lavorativa e la diversa collocazione temporale della variazione, dove si è convenuto di adeguare il contratto a quanto previsto dalla legge ovvero ad una maggiorazione per le ore "elastiche" del **15%**.

Nell'ottica della gestione aziendale e dell'organizzazione del lavoro è stata inserita la previsione per la quale il lavoratore deve comunicare la sua assenza per malattia entro l'inizio dell'orario di lavoro e quindi non più entro la prima ora, mentre in materia di infortunio sul lavoro e malattie professionali anche in questo caso è stato previsto che il lavoratore comunichi anticipatamente la continuazione dell'infortunio prima della data di rientro.

L'accordo ha introdotto altresì un meccanismo diverso da quello precedente per individuare e definire la nozione di **trasferta**, ovvero superare la disposizione relativa al passaggio da un comune all'altro, introducendo invece un criterio elemento chilometrico pari a 25km. Ad oggi quindi l'elemento contrattuale che rileva la definizione di trasferta non è più il comune ma il superamento dei 25km come distanza rispetto al luogo dove il lavoratore svolge normalmente la propria attività. Inoltre, al fine di derimere eventuali problemati-

che inerenti alla nozione di trasferimento le parti hanno convenuto di introdurre nel testo la definizione contrattuale di trasferimento, ovvero quando il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza e/o del luogo di abituale dimora. L'accordo ha infine previsto l'introduzione di due nuovi articoli, la disciplina dell'istituto della **Reperibilità** e l'istituzione di un **Organismo Paritetico Nazionale Lavanderie Industriali** con il compito di programmare azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro, attività formative, studi e ricerche inerenti salute, ambiente e sicurezza in conformità con quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08.



# XXII CONGRESSO NAZIONALE FARE

**LA SFIDA DEL  
NUOVO CODICE  
DEI CONTRATTI  
PUBBLICI:  
IL RISULTATO  
CHE PREVALE  
SULLA FORMA**  
Come gestire il  
cambiamento?

Provveditori, centrali d'acquisto, enti aggregatori, aziende sanitarie, magistratura amministrativa, università, stakeholders, ospite la politica, a confronto sulle aspettative create da questa innovativa riforma necessaria ed imposta dal PNRR.

**Roma**

**26-27 ottobre 2023**

Hotel Barceló  
Aran Mantegna



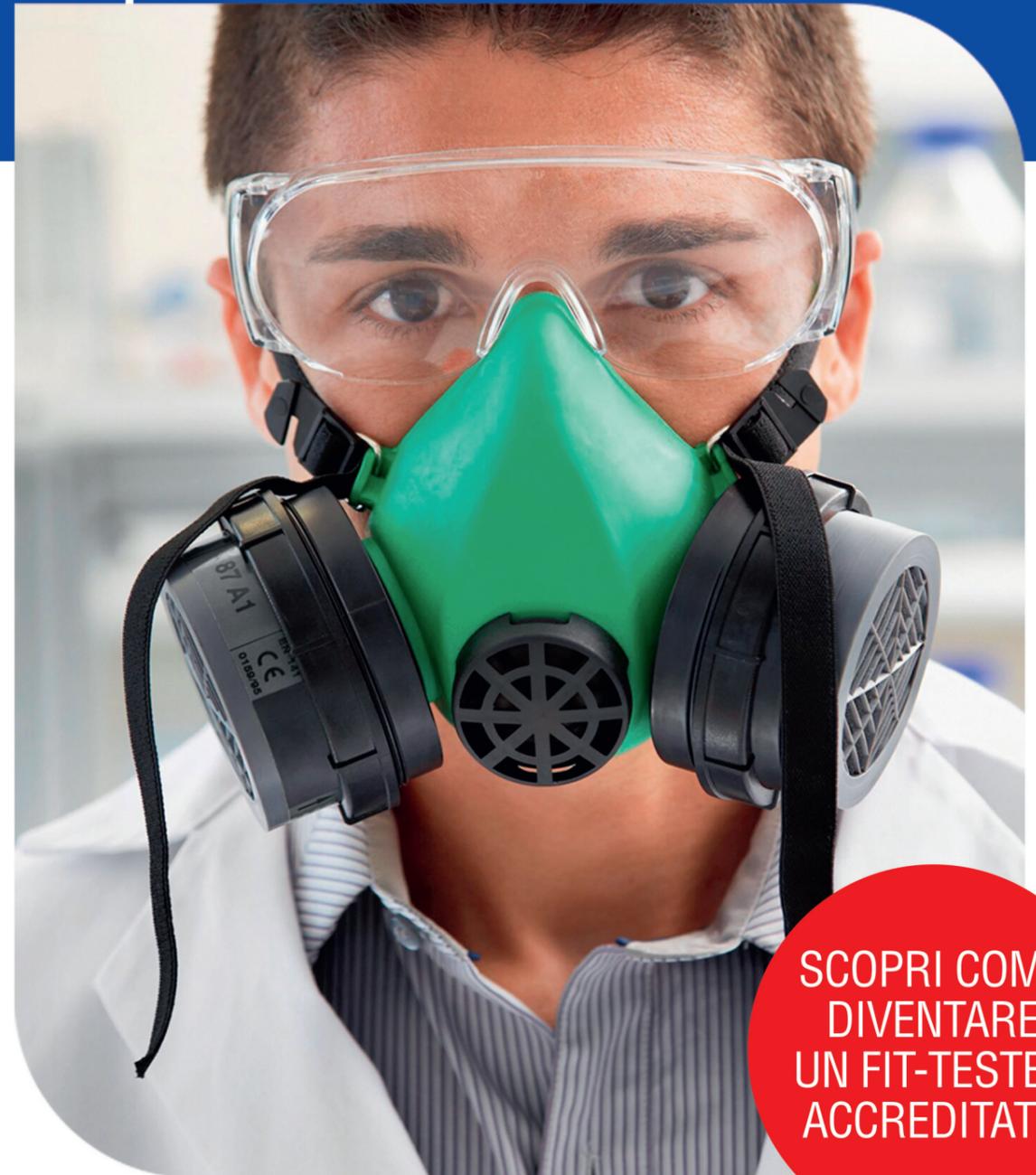
## PARTE OBBLIGATORIA

In merito alla parte obbligatoria, le Parti in relazione al tema del dumping hanno voluto dare seguito a quanto già condiviso nel precedente rinnovo, diventando parte integrante del contratto collettivo all'articolo 13, alla lotta al dumping, prevedendo l'istituzione di gruppi di lavoro territoriali composti dalle OO.SS. e da rappresentanti territoriali di Assosistema Confindustria con lo scopo di coordinare incontri con le istituzioni competenti per territorio per evidenziare le attività di concorrenza sleale derivante da una non corretta applicazione del disposto contrattuale. Anche in materia di orario di lavoro le parti si sono impegnate nell'arco della vigenza contrattuale per intervenire e dare maggiore organicità gli articolati attinenti all'organizzazione del lavoro compreso il lavoro a turni e il lavoro a squadre, da tempo oggetto di un acceso dibattito.



## VALUTAZIONE D'INSIEME

Le previsioni introdotte con l'ultimo rinnovo hanno toccato diversi aspetti, sia sulla parte economica che su alcuni istituti normativi, apportando diverse novità per i lavoratori e per le imprese del settore. Il rinnovo è infatti intervenuto su diversi istituti normativi attraverso una semplificazione dell'attuale dettato contrattuale così da permettere una migliore organizzazione aziendale. Per concludere, attraverso la sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo si è raggiunto un equilibrio tra le richieste salariali di parte sindacale e le richieste datoriali di intervenire su istituti legati alla semplificazione e alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro.



SCOPRI COME  
DIVENTARE  
UN FIT-TESTER  
ACCREDITATO



PER MAGGIORI INFORMAZIONI:  
[WWW.FIT2FIT.IT](http://WWW.FIT2FIT.IT) • [INFO@FIT2FIT.IT](mailto:INFO@FIT2FIT.IT).