



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



## **Premessa**

*Il contesto nel quale si svolge il rinnovo del CCNL per i lavoratori delle imprese del sistema integrato dei servizi tessili e medici affini per il periodo 1°luglio 2012 - 30 giugno 2015 è certamente, come per l'insieme dell'economia italiana, molto difficile.*

*La crisi che stiamo attraversando si sta prolungando da ormai 5 anni con evidenti ricadute sui tre principali settori del sistema (medico ospedaliero, turistico, alberghiero e abiti da lavoro) che si vanno ad aggiungere al mai risolto problema dei ritardi dei pagamenti della pubblica amministrazione e ai fenomeni di concorrenza sleale.*

*Il settore tuttavia nel corso di questi anni ha saputo fare un grande salto di innovazione sia dal punto di vista organizzativo e tecnologico sia per quanto riguarda le relazioni industriali e sindacali e la partecipazione dei lavoratori.*

*Riteniamo che il contratto che andremo a rinnovare deve proseguire sulla strada tracciata e rafforzare e migliorare tutti gli istituti di partecipazione costruiti in questi anni. Siamo convinti infatti che le difficoltà si gestiscono e si superano positivamente solo con la piena partecipazione e consapevolezza di tutti i soggetti che operano nel sistema.*

*Così come siamo convinti che la diffusione e il rafforzamento della contrattazione di 2°livello è la strada per far avanzare ancor di più l'innovazione, accrescere la produttività, definire gli strumenti per la gestione delle flessibilità.*

*Il rinnovo del contratto avviene inoltre in un contesto in cui si accentuano le tensioni occupazionali e le necessità di dare stabilità ai rapporti di lavoro. Anche in questo campo le soluzioni adottate in questi anni nel settore sono state positive e si tratta di proseguire in questa strada.*

*Per tutti questi motivi il confronto per il rinnovo del CCNL è una opportunità che siamo certi tutti vorranno cercare di realizzare.*

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

Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa si richiede l'individuazione di linee guida da assumere poi a livello aziendale per stabilire normative atte a:



femca cisl



- a) realizzare la responsabilità sociale dell'impresa in relazione a quanti operano al suo interno e nel rispetto del territorio;
- b) concretizzare forme di partecipazione dei lavoratori con forme minime di coinvolgimento per la conoscenza delle linee strategiche dell'impresa (ad esempio: assemblee congiunte almeno una volta l'anno) ed anche forme più impegnative quali la istituzione di appositi organismi di governance;
- c) aggiornare il codice di condotta previsto dal vigente CCNL prevedendo clausola sociale di garanzia occupazionale;
- d) rafforzare la comunicazione a livello aziendale abbassando l'attuale soglia numerica a 30 dipendenti e qualificare le comunicazioni relative all'accensione di rapporti di lavoro flessibile.

## **Contrattazione di secondo livello**

Al fine di favorire lo sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello la contrattazione aziendale potrà intervenire sulle seguenti materie:

- 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

Al fine di facilitare il negoziato verranno definite linee guide sulle modalità e contenuti.

## **Inquadramento**

Le parti, sulla base dei risultati che scaturiranno dalla sperimentazione in atto, procederanno ad un esame congiunto per verificare:

- la corretta applicazione delle nuove normative;



femca cisl



- la distribuzione quantitativa dei lavoratori nel nuovo sistema classificatorio;
- le problematiche applicative.

Sulla base di questa verifica concorderanno interventi per:

1. l'introduzione di eventuali criteri aggiuntivi di valutazione delle capacità professionali finalizzati a favorire progressioni di livello di inquadramento;
2. la revisione e l'ampliamento dell'attuale scala parametrica;
3. la valorizzazione qualitativa e quantitativa dell'incentivo di modulo;
4. porre un vincolo per le aziende affinché presentino i piani di formazione legati allo sviluppo professionale.

## **Bilateralità e Welfare Aziendale**

Al fine di rafforzare la responsabilità sociale dell'impresa e definire forme di sostegno alla condizione dei lavoratori si richiede:

### **a) Ebli**

Ampliare gli scopi di Ebli anche alla promozione di riqualificazione professionale e rioccupabilità dei lavoratori ultracinquantenni.

Adeguamento del contributo previsto per il finanziamento a carico dell'azienda.

### **b) Previdenza integrativa**

Introdurre, per i lavoratori neo-assunti, forme che incentivino l'adesione al Fondo di Previdenza.

Si richiede di agevolare la promozione di una maggiore informazione su Previmoda, in particolare, con le seguenti modalità:

- mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo (lettera ad hoc da inserire in busta paga, consegna del Kit di Previmoda ai lavoratori neo assunti, mettere a disposizione spazi per espositori, manifesti e brochures);



- agevolare la partecipazione a seminari formativi (di durata di 8/16 ore) dei lavoratori che saranno individuati come referenti del Fondo a livello aziendale.

c) Fondo sanitario:

- attivazione e sviluppo del costituendo Fondo Sanitario;
- informazione diffusa sulle opportunità offerte dallo stesso.

## **Formazione professionale**

- Dare piena applicazione al “catalogo delle azioni formative” predisposto da Ebli, per una adeguata formazione dei lavoratori e per favorire lo sviluppo del loro inquadramento professionale.
- Incentivare l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa.
- Certificazione dei percorsi formativi svolti dai lavoratori.
- Impegno per l'Impresa alla riqualificazione professionale per la rioccupabilità dei lavoratori.

## **Mercato del lavoro**

- In ragione delle politiche legislative intervenute si propone la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali.
- Definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili ed ampliare i diritti di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato.
- Apprendistato: riconoscimento dell'Apprendistato quale forma prioritaria di sostegno e sviluppo dell'occupazione giovanile. In questo ambito si richiede:



femca cisl



- La integrazione e modifica della disciplina sull'apprendistato professionalizzante in coerenza alle disposizioni del Testo unico 14.9.2011 n. 167;
  - L'armonizzazione di quanto previsto dagli articoli del nuovo inquadramento con la normativa concernente l'apprendistato professionalizzante in particolare per gli aspetti formativi;
  - Trasformazione ed accensione di nuovi rapporti.
- Part-time : riconoscere una maggiorazione economica del 15% per le ore supplementari fino al 15% delle ore di lavoro annuo concordate.

## **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.

### Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio, anticipo da parte dell'azienda al lavoratore, alle normali scadenze dei periodi di paga, della indennità a carico dell'INAIL;

### Congedi parentali

- Prevedere un congedo di 3 giorni retribuiti al lavoratore padre per nascita di un figlio;
- Elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

### Orario

- Definire il diritto del lavoratore ad accumulare nel tempo giornate di riposo previste contrattualmente, per poter usufruire di periodi di congedi retribuiti di lunga durata, da utilizzare a fronte di esigenze personali e/o familiari.
- Banca delle ore: prevedere forme di ampliamento quantitativo.



Inserimento volontario in banca ore delle ore di lavoro supplementare per i lavoratori part-time.

- Rivedere gli articoli contrattuali relativi a ferie, permessi ed ex festività per renderli effettivamente esigibili.
- Definire per i lavoratori con orario a giornata di 40 ore settimanali distribuiti su 6 giorni una riduzione di orario a 36 ore settimanali a parità di salario.

#### Diritto allo studio

- Utilizzo delle ore di permesso retribuite, non utilizzate dall'Azienda, per la istituzione di "Borse di Studio" da destinare ai lavoratori studenti secondo criteri e modalità definiti congiuntamente tra le parti a livello aziendale.
- Estendere le casistiche per l'utilizzo delle ore di permesso retribuite: per sostenere sessioni di esame, tesi di laurea universitaria.

### **Diritti sindacali**

Rivedere la norma sui versamenti dei contributi sindacali affinché abbia una valenza annuale anche in caso di disdetta in corso d'anno.

### **Ambiente e sicurezza**

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di implementare la normativa esistente con i seguenti punti:

- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico;
- prevedere che le RLS possano assumere una competenza sulla salute dei lavoratori ed in relazione alle tematiche ambientali assumendo il ruolo di RLSSA (rappresentanti lavoratori salute sicurezza ambiente) e prevedere adeguata formazione;
- istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSSA;
- Per le piccole aziende, qualora non fosse possibile la elezione del RLSSA, si richiede la istituzione della RSSLT con modalità di intervento gestite da EBLI.



femca cisl

## **Richiesta economica**



a) Incremento economico

Si richiede un incremento medio di 135,00 Euro.

b) Elemento di perequazione

Se ne richiede l'incremento dagli attuali 120 € a 250 € annui.

c) Recupero scostamenti

Recupero degli eventuali scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli organismi competenti.

## **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, 28 giugno 2012