



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/1 – Arriva il primo rinnovo contrattuale del 2021: analisi dell'accordo delle lavanderie industriali

di Ruben Schiavo

Tag: #CCNL #lavanderieindustriali #contrattazionecollettiva

In data 5 gennaio 2021 è stato siglato tra Assosistema Confindustria e le organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil il **rinnovo del CCNL per le imprese del sistema integrato di beni e servizi tessili e medici affini che resterà in vigore fino al 31 dicembre 2022**. Si tratta del settore delle lavanderie industriali operanti sia per il settore sanitario che turistico-alberghiero e della ristorazione che conta circa 1.200 imprese per un totale di 20.000 addetti. La trattativa per il rinnovo del contratto, già scaduto il 31 marzo 2019, inevitabilmente alterata dai disastrosi effetti della pandemia, ha portato dopo quasi due anni dalla scadenza alla firma del rinnovo. È il primo contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto nel 2021 che – secondo il Presidente di Assosistema Egidio Paoletti – rappresenta un atto di responsabilità e di stabilità verso imprese, lavoratori e famiglie in un contesto drammatico per il settore, colpito duramente dalla pandemia soprattutto per coloro che operano nella filiera del turismo. Anche dal lato sindacale le parti esprimono soddisfazione – come afferma il Segretario Generale di Femca Cisl Nora Garofalo – poiché l'accordo ha fatto sì che si trovassero delle soluzioni affinché alla scadenza del contratto i lavoratori dei vari settori, seppur con condizioni economiche diverse, mantenessero gli stessi minimi contrattuali.

Con il presente accordo innanzitutto **le parti si pongono in premessa degli obiettivi condivisi per promuovere la qualità delle relazioni industriali** – nazionale, territoriale e aziendale. A tal proposito, hanno previsto un incontro annuale sulla politica industriale di settore promuovendo analisi di contesto e proposte in relazione allo sviluppo economico e coesione sociale. In secondo luogo, elemento importante dell'accordo sono **gli affidamenti di studi e analisi all'Ente Bilaterale, EBLI**, nella sua funzione di osservatorio del settore, il quale si occuperà di specifici temi da sottoporre successivamente valutazione delle parti per una nuova regolamentazione. Le materie sono: lo stato di applicazione del nuovo sistema di inquadramento; l'esame delle indicazioni emerse dalla Commissione Tecnica Nazionale per l'adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale, l'accorpamento delle figure professionali, la valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza; la ridefinizione della Tavola dello sviluppo professionale, la 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 dal nuovo sistema di inquadramento; l'approfondimento e valutazione della disciplina contrattuale dell'orario di lavoro, con particolare riferimento alla rimodulazione dell'orario di lavoro e relativi modelli

*La presente analisi si inserisce nei lavori condotti dal **gruppo di ricerca di ADAPT** per la elaborazione del rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia per il 2021. Per informazioni potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo mail: michele.adapt@gmail.com*

organizzativi; la realizzazione di una indagine conoscitiva sulla gestione dell'istituto della reperibilità nelle aziende operanti nel settore. Altro punto rilevante e più volte richiamato è la **lotta contro fenomeni di dumping contrattuale che generano effetti distorsivi della concorrenza** derivanti dalla disapplicazione del presente CCNL attraverso l'utilizzo improprio dell'istituto dell'appalto e l'applicazione di contratti collettivi di settori con diversi campi di applicazione o sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative. L'accordo di programma sottoscritto dalle parti il 4 febbraio 2020 diviene così allegato del CCNL dando maggior rilievo alle azioni poste in essere, anche sollecitando l'intervento degli Organi Istituzionali competenti.

Parte economica

Sulla base dell'accordo interconfederale dell'8 marzo 2020, viene previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) per la vigenza contrattuale pari a 63 euro lordi sul livello B1 (area qualificata, modulo base) suddiviso in tre *tranches*: 25 euro dal 1° marzo 2021, 25 euro dal 1° marzo 2022, 13 euro dal 1° agosto 2022. Considerata la situazione di crisi del turismo, le parti hanno stabilito un eguale aumento retributivo per le lavanderie industriali operanti nel settore ma con una decorrenza differente delle *tranches*: 20 euro dal 1° settembre 2021, 15 euro dal 1° marzo 2022, 15 euro dal 1° agosto 2022 e 13 euro dal 1° dicembre 2022. Tali aziende devono dimostrare di avere un fatturato derivante dal settore turistico-alberghiero e ristorativo pari almeno al 60% nel 2019 rispetto al totale del fatturato, sottoscrivendo un verbale di accordo con le organizzazioni sindacali aziendali/territoriali entro il mese di febbraio 2021.

Sempre in attuazione del Patto della Fabbrica, le parti hanno individuato gli elementi componenti il trattamento economico complessivo (TEC), che rappresentano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il riferimento nei richiami di legge ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva. A tal riguardo, le parti hanno stabilito l'aumento dell'elemento di perequazione da 200 euro a 230 euro nel 2022 e 260 euro a decorrere dal 2023 (l'aumento dell'elemento perequativo di 60 euro annui rappresenta un aumento del TEC, su base mensile, di 5 euro).

Parte normativa

Sono diversi gli elementi normativi negoziati nell'ipotesi di accordo sottoscritta. Uno tra i più importanti è stato il riconoscimento della stagionalità a livello nazionale, circoscrivendola alle lavanderie industriali che operano per le strutture turistico-ricettive e della ristorazione, alle lavorazioni svolte dai reparti della logistica, del magazzino, della manutenzione e della produzione, nonché ad un massimo di otto mesi di durata complessiva nell'arco dell'anno tra datore di lavoro e lavoratore. La procedura è attivabile solo dietro accordo tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali, ovvero in assenza quelle territoriali. L'accordo ha modificato e introdotto altri aspetti sostanziali di carattere normativo. La possibilità per i lavoratori di richiedere per una seconda volta l'anticipazione del 70% del TFR, purché siano decorsi tre anni dalla prima richiesta e vi siano motivazioni diverse dalla precedente. Viene introdotta la calendarizzazione dei permessi legge 104/1992, almeno su base mensile, con alcune deroghe nel caso di comprovate ragioni e vengono fatti salvi i casi di improvvisa grave urgenza. Vengono introdotti ulteriori tre mesi di permessi retribuiti a quelli già previsti per legge (per un massimo di sei) per le donne vittime di violenza di genere nelle modalità di cui


all'art. 24, D.Lgs. 80/2015. Il periodo di prova degli operai inquadrati con livello B1 e B2 viene allineato agli altri livelli e incrementato a 2 mesi. Il periodo di affiancamento, in caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza, al fine del passaggio di consegne, passa da 30 a 60 giorni. Viene aumentata dal 10% al 12% la percentuale di accoglimento delle richieste di trasformazione in contratto part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, da necessità del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi. Riguardo alla comunicazione delle assenze per permessi, congedi e aspettative, le parti hanno stabilito che esse vengano comunicate entro la quarta ora dall'inizio dell'orario di lavoro e non più entro il normale orario di lavoro giornaliero. Sulle controversie, al fine di evitare ritardi nella ricezione delle controdeduzioni alle contestazioni disciplinari da parte del lavoratore che comportano problematicità alle aziende nel comminare il relativo provvedimento disciplinare, il lavoratore nel corso dei 5 giorni in cui ha diritto a presentare le sue controdeduzioni, sarà tenuto, in aggiunta, ad avvisare la Direzione aziendale dell'avvenuta trasmissione della lettera. Infine, sono state condivise tre linee guida, una sulla partecipazione dei lavoratori, una sulla responsabilità sociale di impresa (RSI) e una sulla contrattazione aziendale per le imprese prive di rappresentanza sindacale in azienda.

Conclusioni

L'accordo si è concluso a quasi un anno a mezzo dall'apertura delle trattative avvenuta a luglio 2019. La pandemia e la conseguente crisi delle imprese del settore hanno inevitabilmente rallentato le procedure negoziali, anche se le parti si sono viste unite in altre occasioni, la più importante la sottoscrizione lo scorso 19 maggio delle linee guida per l'applicazione del protocollo anti-contagio nelle lavanderie industriali operanti per il turismo. Alle linee guida si sono affiancate lettere e incontri istituzionali che le parti hanno avanzato congiuntamente. Il rinnovo del contratto conferma così la qualità delle relazioni improntate a risolvere con spirito collaborativo le problematiche che sorgono, non rappresentando un punto di arrivo ma un tassello su cui far proseguire i rapporti a partire dalle questioni sulle quali le parti si sono prefissate di lavorare.

Ruben Schiavo

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@ruben_schiavo](https://twitter.com/ruben_schiavo)