In data 5 gennaio 2021

ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA

e

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL

hanno sottoscritto la presente

Ipotesi di rinnovo

CCNL dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini

(2019 – 2022)

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'avvenuta approvazione entro il 31 gennaio 2021.

L'efficacia della presente ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

Premessa al CCNL

Le lavanderie industriali offrono un servizio essenziale alle attività del sistema sanitario pubblico e privato, socio-assistenziale, turistico e della ristorazione. Il rinnovo del contratto avviene in una situazione in cui molte imprese del settore, sono in crisi.

L'accordo di rinnovo conferma la qualità delle relazioni che le parti intendono consolidare ad ogni livello - nazionale, territoriale ed aziendale. La pandemia e le sue molteplici ricadute hanno provocato alle imprese e ai lavoratori una crisi senza precedenti caratterizzata da forti impatti sui modelli organizzativi. Le parti, in ragione del cambiamento che è in atto intendono promuovere ad ogni livello un costante dialogo tra le rappresentanze orientato alla valutazione e alla gestione delle diverse condizioni promuovendo congiuntamente specifiche interlocuzioni istituzionali a sostegno della organizzazione settoriale rappresentata nei diversi comparti a favore delle imprese e per la difesa dei livelli occupazionali.

La crisi ha evidenziato l'estensione della filiera richiamando l'attenzione delle Istituzioni e del Governo sulla articolazione dei servizi per i quali è necessaria una programmazione strategica ed una visione proattiva di medio e lungo termine che sostenga e valorizzi tutta la filiera nel superare l'emergenza. Il mercato già condizionato da pratiche scorrette che inquinano la concorrenza tra le imprese, non può subire ulteriori diversificazioni nell'attuazione di politiche pubbliche orientate al sostegno delle imprese e dei lavoratori. Bisogna evitare di incrementare i rischi a tutta la catena di fornitura, problematiche che potrebbero compromettere i pagamenti tra i clienti e fornitori, importanti ripercussioni sulla qualità e sulla sicurezza igienica delle strutture e dei clienti.

Governance del settore

Le Parti a livello nazionale ribadiscono la volontà di attuare iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche per promuovere politiche settoriali e di sistema a sostegno dell'industria sanitaria e turistica la cui valenza è strategica per il sistema produttivo nazionale.

In questa direzione le parti confermano la volontà di rafforzare le relazioni industriali attraverso la valorizzazione della sessione settoriale annuale prevista all'art.11 del CCNL quale ambito strategico nazionale per la promozione delle politiche di sistema. Nel corso della sessione annuale sarà sviluppato un confronto per individuare le linee prioritarie per lo sviluppo dei settori, le proposte di politiche industriale, le iniziative da rappresentare al Governo e alle altre istituzioni. La sessione annuale, aperta alla partecipazione territoriali delle parti, verrà preceduta da un tavolo politico rappresentato dalle organizzazioni firmatarie il presente CCNL per individuare gli obiettivi condivisi.

Per favorire il dialogo istituzionale, le Parti promuoveranno la costituzione di tavoli di concertazione finalizzati ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e lavoratori, nonché le materie la cui valenza è ritenuta strategica per il settore.

È necessario sviluppare nell'ambito della comune responsabilità una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di sanità, turismo e dei servizi loro annessi per sviluppare politiche di sistema.

Le Parti ritengono inoltre importante che le relazioni industriali siano improntate a risolvere con uno spirito costruttivo e collaborativo le problematiche e le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, assumendo obiettivi comuni volti all'applicazione, all'esigibilità e alla gestione del presente contratto, migliorando la produttività e la redditività del settore a favore delle imprese e dei lavoratori.

ASSOSISTEMA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL intendono dare continuità al dialogo sociale nel corso della vigenza contrattuale, per la individuazione e la definizione di una serie di azioni qualificanti. Per questo, si conviene di affidare ad EBLI, quale sede di interpretazione contrattuale, nella sua funzione di analisi e di osservatorio del settore, specifici temi da sottoporre, successivamente, alla valutazione alle parti sociali.

L'Ente Bilaterale svilupperà, durante la vigenza contrattuale le seguenti tematiche:

- il monitoraggio sullo stato di applicazione del nuovo sistema di inquadramento, evidenziando le modifiche dovute all'innovazione tecnologica, organizzativa e di processo;
- l'esame delle indicazioni emerse dalla Commissione Tecnica Nazionale per l'adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale: l'accorpamento delle figure professionali proposto; la valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza; la ridefinizione della Tavola dello sviluppo professionale; la definizione ed applicazione di una nuova scala parametrale 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 organizzativi;
- la realizzazione di una indagine conoscitiva sulla gestione dell'istituto della reperibilità nelle aziende operanti nel settore.

EBLI fornirà alle parti sociali gli strumenti relativi all'approfondimento, all'analisi e all'osservazione delle suddette tematiche al fine di verificarne i contenuti e le condizioni per addivenire ad una nuova regolamentazione dei richiamati istituti contrattuali nel prossimo rinnovo contrattuale.

Esigibilità del contratto

Il presente contratto intende dare piena attuazione al Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e al Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018, fissando principi orientati alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte.

Le Parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro nelle imprese del settore - evitando, per questa via, fenomeni di *dumping* contrattuale - ma anche un punto di riferimento per i lavoratori che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale. Le Parti hanno sin da subito condiviso accordi di programma volti a richiamare all'attenzione le istituzioni, il Governo e le Regioni su tematiche proprie del settore, sia esso sanitario che turistico, denunciando quelle politiche orientate al massimo ribasso e da una conseguente accentuazione dei comportamenti evasivi ed elusivi delle regole e delle leggi da parte di alcuni imprenditori che disapplicando il contratto nelle più svariate forme orientano e danneggiano la competizione tra le imprese.

Le Parti ritengono che, ai fini dei rinvii legali alla contrattazione collettiva, come definito nell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il presente CCNL assolve la sua principale funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, pertanto esso deve essere applicato in ogni singolo istituto che le Parti hanno ritenuto opportuno disciplinare congiuntamente.

Art. 4 – Ente Bilaterale Nazionale

Al primo comma, inserire, tra gli scopi dell'Ente Bilaterale Nazionale, il seguente:

- *istituire e rendere operativo l'Osservatorio per il monitoraggio delle pratiche sleali e illegali in essere nel settore.*

Al decimo comma, inserire, tra le attività che vedono coinvolto l'Ente Bilaterale Nazionale, la seguente:

- *studio di settore a cura di EBLI per il monitoraggio delle tematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza, nonché l'analisi dell'incidenza degli infortuni e malattie professionali nel settore.*

Art. 5 – Studio di settore EBLI

Soppressione dell'articolo.

Art. 8 – Decorrenza e durata

Il primo periodo sarà sostituito con il seguente: "*Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° aprile 2019 al 31 dicembre 2022, sia per la parte normativa sia per la parte economica.*"

Art. 9 – Contrattazione di secondo livello

Al punto 2, primo comma, inserire dopo le parole "*10 gennaio 2014"* le seguenti parole: "*nonché dell'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018*".

L'elemento di perequazione di cui al punto 5, pari a 200 euro lordi per l'anno 2021, verrà aumentato a 230 euro nell'anno 2022, ed a 260 euro a decorrere dall'anno 2023.

L'importo sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Art. 10 – Partecipazione dei lavoratori

L'articolo 10 viene sostituito con il seguente:

"*Le parti nel condividere lo sviluppo in termini di partecipazione, hanno voluto dare indicazioni per la promozione di percorsi che possano coinvolgere le organizzazioni territoriali firmatarie del CCNL, le RSU, i lavoratori e le aziende, offrendo spunti per la sperimentazione di progetti comuni.*

Le linee guida sulla partecipazione rappresentano un contributo per definire i significati condivisi, per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative, per individuare gli elementi chiave di un percorso valorizzando i riferimenti culturali, le aspettative e gli obiettivi generali, per delineare concretamente percorsi e pratiche attuative.

La partecipazione nell'impresa riguarda quell'insieme di attività organizzative, culturali, formative e professionali che si declinano in molteplici forme:

- *la partecipazione indiretta: definisce le modalità della consultazione congiunta fra le parti sociali, le procedure di co-determinazione e orientamento, di contrattazione collettiva, di concertazione;*

- *la partecipazione diretta definisce le modalità di consultazione del dipendente nella progettazione del sistema di produzione e organizzazione dell'impresa e delega poteri decisionali;*
- *la partecipazione economica il cui fondamento è la retribuzione si realizza attraverso la definizione di obiettivi condivisi.*

Le forme attuative della partecipazione indiretta si attivano attraverso lo sviluppo della conoscenza del lavoratore, della gestione condivisa dei processi organizzativi e strategici, attraverso le seguenti condizioni:

- l'esistenza di procedure formali, relative alla qualità dell'informazione sui processi di sviluppo, di consultazione sulle scelte, di controllo delle procedure e delle garanzie ambientali e sociali, comunque in ordine alle decisioni strategiche dell'impresa;

- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali, dotati di potere di orientamento, indirizzo e controllo, nonché di decisione, nelle materie dell'organizzazione del lavoro, della pari opportunità, della formazione professionale, dell'ecologia e della sicurezza;

- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali con poteri di regolazione e risoluzione delle controversie collettive;

- l'esistenza di meccanismi generali, concordati e misurabili, di remunerazione per obiettivi.

Tali requisiti sono preceduti da una necessaria cornice culturale, indicativa di quel senso condiviso che è condizione di partenza delle dinamiche partecipative.

Riguardo alla partecipazione diretta, invece, essa si basa sull'organizzazione del lavoro, sulla valorizzazione delle competenze, sullo sviluppo relazionale tra le persone e il gruppo di lavoro, detta anche partecipazione organizzativa.

La partecipazione organizzativa valorizza e rafforza il benessere del lavoratore e dell'imprenditore come fattori essenziali di un gioco a somma positiva. La partecipazione organizzativa è un ambito di analisi e di proposta operativa.

Il primo passo verso la partecipazione organizzativa: sensibilizzazione e condivisione il progetto partecipativo. Si evidenzia l'esigenza di condividere il progetto di cambiamento che si intende promuovere, fornendo a tutti i partecipanti le informazioni necessarie per comprenderne la portata, la valenza e le finalità. Questo primo passo si realizza nella dimensione delle relazioni industriali.

Il secondo passo verso la partecipazione organizzativa: preparazione alla partecipazione. Una attività finalizzata allo sviluppo di un sistema di aspettative da mettere a confronto con i partecipanti. Tali aspettative dovranno prendere in considerazione i caratteri che la partecipazione assumerà, i rischi e i fattori di successo che si ritengono connaturati a quel tipo di partecipazione, sviluppando un'analisi di fattibilità.

Il terzo passo verso la partecipazione organizzativa: costruzione operativa del progetto. Si tratta della dimensione nella quale si attiva un significativo percorso di apprendimento organizzativo all'interno del quale si pongono le basi per lo sviluppo del progetto attraverso l'individuazione delle abilità e delle conoscenze che andranno a formare il gruppo di lavoro.

Il quarto passo verso la partecipazione organizzativa: attivazione del/dei gruppo/i di lavoro e le dinamiche partecipative. È la fase attuativa nella quale è necessario distribuire e dosare le risorse in campo, per la riuscita del progetto, per la corretta integrazione delle competenze, dei comportamenti, dei compiti.

Il quinto passo verso la partecipazione organizzativa: valutazione dell'esperienza organizzativa. È la verifica delle reciproche convenienze, della utilità per il buon funzionamento del processo organizzativo. In questa fase vi è la possibilità di costruire modalità di accertamento condiviso dei processi, la condivisione dei meccanismi di correzione e autocorrezione.

Il sesto passo verso la partecipazione organizzativa: attivazione di pratiche contrattuali. La progettualità e i cambiamenti attivati possono determinare mutamenti essenziali nella realtà aziendale, come ad esempio, un aumento della produttività, un aumento della redditività, il miglioramento dell'organizzazione con la conseguente valorizzazione del tempo. Tali variazioni possono definirsi in regole, possono fare parte della contrattazione attuale e/o futura.

I vantaggi della partecipazione organizzativa:

- *il miglioramento della percezione organizzativa rispetto alla propria posizione;*
- *la definizione delle aree di collaborazione, la integrazione delle competenze;*
- *l'incentivo all'autodiagnosi e alla diagnosi organizzativa, sviluppo di pratiche autocorrettive;*
- *il potenziamento delle capacità di osservazione dei processi a fini della valutazione;*
- *la definizione coesa degli obiettivi e dei compiti del gruppo;*
- *la sperimentazione di percorso partecipativo;*
- *la contrattazione basato su obiettivi comuni.*

Le modalità attuative della partecipazione economica sono rinviate alle linee guida sulla contrattazione."

Art. 11 – Sistema informativo e di relazioni industriali – Formazione professionale – imprese a dimensione europea e internazionale

Al quinto comma, dopo le parole "*Le parti si impegnano a*", inserire le seguenti parole "*definire linee condivise e*".

Dopo il quinto comma, inserire nuovo comma "*Le parti si incontreranno annualmente al fine di individuare gli obiettivi condivisi di politica industriale. Entro tale ambito, le Parti promuoveranno analisi di contesto ed evidenzieranno le proposte condivise in relazione allo sviluppo economico e alla coesione sociale*".

Le aziende sottoposte all'obbligo previsto dal decreto legislativo del 30 dicembre 2016, n. 254, in materia di rendicontazione non finanziaria, forniranno annualmente alle RSU/RSA e alle organizzazioni sindacali territoriali competenti il documento di rendicontazione.

Art. 30 – Periodo di prova

Il periodo di prova previsto per tutti i lavoratori dipendenti inquadrati nelle aree professionali B1 (base) e B2 (centrato) è pari a 2 mesi, compresi gli operai.

Art. 33, lett. G) – Contratto a tempo determinato, Periodo di affiancamento

Al secondo comma, sostituire le parole "*30 giorni*" con le parole "*60 giorni*".

Art. 53, lett. A) – Regime di orario a tempo parziale, Disposizioni generali

Al sesto comma, sostituire la percentuale "*10*" con la percentuale "*12*".

Art. 64 – Permessi, assenze e aspettative

Al primo comma, sostituire le parole "*entro il normale orario di prevista presenza al lavoro*", con le seguenti parole: "*entro la quarta ora dell'orario di lavoro giornaliero*".

Art. 65 – Congedo per vittime di violenza di genere

Le vittime di violenza che hanno utilizzato tutto il periodo previsto per legge hanno diritto di ulteriori permessi retribuiti, a carico dell'azienda, fino ad un massimo di 3 mesi, da utilizzare secondo quanto disposto all'art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

Art. 66 – Lavoratori diversamente abili

Aggiungere il seguente comma: "*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.*"

Art. 83 – Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

Al quinto comma, aggiungere le seguenti parole "*Entro detto termine, il lavoratore informa l'azienda dell'avvenuta trasmissione delle sue controdeduzioni o giustificazioni.*"

Art. 96 – Lavoro a cottimo

Soppressione dell'articolo.

Allegato 1

Eliminare la Tabella C.

Aggiungere Art. nuovo – Anticipazione TFR

Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del TFR, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno tre anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione. La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del TFR accantonato alla data della richiesta.

Aggiungere Art. nuovo – Dumping contrattuale

Le Parti condividono l'esigenza di evitare gli 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 ovvero sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative, onde evitare forme di dumping contrattuale. Le Parti si impegnano, negli ambiti di propria competenza e in maniera congiunta, a porre in essere azioni, anche sollecitando l'intervento degli Organi Istituzionali competenti, per contrastare la proliferazione dei fenomeni sopra descritti, impegnandosi per la piena attuazione dell'Accordo di programma sottoscritto congiuntamente il 4 febbraio 2020, in allegato al presente CCNL.

Aggiungere Art. nuovo - Attività stagionali

In relazione alla peculiarità delle attività svolte nel settore dei servizi al turismo, le Parti intendono definire la stagionalità e le relative attività stagionali ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. 81/2015.

Le parti individuano dei caratteri di stagionalità riguardo alle attività delle lavanderie industriali che operano per le strutture turistico-ricettive e della ristorazione, nello specifico nelle lavorazioni svolte dai reparti della logistica, del magazzino, della manutenzione e della produzione.

Data la stretta connessione con i flussi turistici delle aziende clienti, sono considerate attività stagionali quelle attività connesse a picchi e/o intensificazioni dell'attività produttiva non gestibili esclusivamente con le risorse presenti in azienda, con la necessità, di maggiore manodopera, spesso imprevedibile in quanto determinata, ad esempio, da flussi di domanda non programmabili a causa di clientela estera, differenza nelle ferie, cambiamenti climatici, eventi e manifestazioni.

In virtù di tale accordo, alle imprese è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali di durata complessiva non superiore a otto mesi, tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, nell'arco dell'anno.

In relazione a tali specifiche attività, ai fini dell'attivazione dei contratti stagionali, le parti dovranno individuare a livello aziendale, tra Direzione e RSU/RSA, ovvero laddove non esistenti alle organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL, tramite apposita intesa, le modalità, i reparti produttivi e i periodi in cui ricollegare le intensificazioni dell'attività produttiva, tenendo conto – nelle imprese caratterizzate da attività mista – dell'incidenza proporzionale delle attività svolte nel settore dei servizi al turismo.

Le Parti convengono che la stagionalità così come individuata al presente articolo soddisfa i requisiti legali richiesti dal D. Lgs. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

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)

Il T.E.M. è composto dalla retribuzione di modulo così come definita nell'art. 56 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. 60).

L'aumento salariale, riparametrato all'area qualificata livello base (B1), è convenuto in € 63,00 suddivisi nelle seguenti tranche contrattuali:

- € 25,00 (marzo 2021);
- € 25,00 (marzo 2022);
- € 13,00 (agosto 2022).

Stante la situazione di crisi derivante dalla pandemia da Covid-19, le Parti convengono che le tranche per le lavanderie industriali che abbiano avuto nell'anno 2019 un'incidenza del fatturato derivante per almeno il 60% dal settore turistico-alberghiero e della ristorazione, verranno erogate nella seguente modalità:

- € 20,00 (settembre 2021);
- € 15,00 (marzo 2022);
- € 15,00 (agosto 2022);

- € 13,00 (dicembre 2022).

Tali aziende, dovranno sottoscrivere apposito verbale d'accordo, entro il mese di febbraio 2021, 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 da strutture turistico-ricettive e ristorative 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. 9, punto 5);
- Previdenza complementare (art. 89);
- Assistenza sanitaria integrativa (art. 90);
- Maggiorazioni per straordinario, festivo, notturno (art. 52), supplementare (art. 53, lett. C), squadre (art. 54), flessibilità (art. 49 e ss.);
- 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.

Allegato nuovo – Accordo di Programma 4 febbraio 2020

Le parti sociali – Assosistema CONFINDUSTRIA, Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL – stipulanti il CCNL "Lavoratori dipendenti delle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini", intendono promuovere la cultura della legalità sviluppando un percorso su base nazionale che coinvolga le rappresentanze territoriali nella diffusione delle buone pratiche, nella realizzazione di un progetto dedicato al contrasto dei fenomeni sleali e illegali a sostegno delle regole condivise, definite nella legge e nei contratti nazionali delle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In questa direzione, le parti intendono promuovere, in modo coeso e progettuale, lo sviluppo concreto di strumenti utili alla promozione e al contrasto delle dinamiche di dumping, attivando competenze e risorse della bilateralità e della stessa rappresentanza contrattuale, in linea con le politiche confederali di CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL.

Ci si propone di sviluppare intese programmatiche, da realizzare nel dialogo con le istituzioni e con le altre rappresentanze, di promuovere iniziative per lo sviluppo di modelli di produzione sostenibili, compatibili con la crescita delle persone, con lo sviluppo delle attività imprenditoriali e delle stesse comunità, di cui sono parte le aziende e i lavoratori.

L'accordo di programma sviluppa le relazioni industriali, individua gli strumenti e le modalità per tracciare i fenomeni sleali ed irregolari che saranno analizzati da uno specifico osservatorio connesso ai territori, lì dove si rappresentano le dinamiche settoriali. Verranno adottati strumenti di ricerca per l'individuazione e la gestione delle violazioni, in stretto raccordo con le autorità di controllo.

L'insieme delle azioni, complessivamente prese, potranno portare a qualificare criteri guida per l'affidamento degli appalti e dei subappalti, nel rapporto tra i committenti, la fornitura.

Premesso che

- Dinamiche di mercato: il settore attraversa una fase di accentuata difficoltà provocata da un peggioramento delle dinamiche economiche e politiche orientate al massimo ribasso e da una conseguente accentuazione dei comportamenti evasivi ed elusivi delle regole e delle leggi da parte di alcuni imprenditori che orientano e danneggiano la competizione tra le imprese. Condizioni che, associate ad una significativa contrazione del mercato, finiscono per esercitare una pressione negativa sulla stabilità economica e sociale del settore.

  La maggiore concorrenza alimentata dall'abbassamento dei prezzi nelle gare d'appalto e negli affidamenti diretti, in assenza anche di una legge sulla rappresentanza e di adeguati controlli, porta alcune aziende ad operare scelte orientate a ridurre i costi, a partire da quelli del personale, attuando scelte spesso elusive o in contrasto con la normativa legale.

- Dumping contrattuale: si è determinata nel tempo una pericolosa dinamica che alimenta effetti devastanti sul mercato e sui territori a causa del dumping che aziende e lavoratori subiscono da parte di contratti sottoscritti da organizzazioni non rappresentative del settore, per il diffondersi inoltre, di cooperative spurie, finalizzate alla sola acquisizione di appalti per prestazione di servizi, attraverso la riduzione del prezzo ottenuta in dumping sul costo del lavoro e sulle stesse norme contrattuali. Fenomeni che alterano le condizioni della concorrenza, riducono le garanzie minime del lavoro, danneggiano l'interesse generale. Non è infrequente che le cooperative spurie si sostituiscano a interi reparti del committente, per effettuare la produzione, negli stessi ambienti e con le stesse persone, lucrando sulla loro capacità di abbattere il costo del lavoro per il committente e di fargli ottenere notevoli risparmi rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento. Per contrastare questo sistema illecito bisogna ricondurre le esternalizzazioni al loro vero scopo che è quello di garantire un modello organizzativo più efficiente e non un mero abbattimento dei costi.
  L'assenza di una legge della rappresentanza legittima il continuo nascere di contratti sottoscritti da soggetti non rappresentativi nella logica di riduzione del costo del lavoro.

- Modello di impresa: le parti sostengono ed intendono promuovere la qualità dei processi produttivi che si realizzano nell'impresa, per affermare e valorizzare un modello di sviluppo compatibile, nel rispetto delle normative di legge e del CCNL, in relazione alla buona occupazione, alla sicurezza sul lavoro, per la riduzione dell'impatto ambientale.

- Politiche settoriali: le parti sono interessate a promuovere la formazione di regole e di condizioni che incentivino gli investimenti, le buone prassi, anche attraverso un sistema di premialità, volte a tutelare la qualità del servizio reso agli utenti finali.

- Cultura della legalità: le parti intendono lavorare per una maggiore coscienza delle imprese e dei lavoratori sui fenomeni di dumping economico, sociale e territoriale che alimentano l'evasione, l'elusione, l'illegalità, lo sfruttamento lavorativo utilizzato nella competizione tra le imprese. Occorre elaborare e diffondere un processo educativo volto a sensibilizzare gli interlocutori istituzionali, le aziende e i lavoratori stessi sui temi della legalità.

Si conviene che

- Le parti a livello nazionale si impegnano a vigilare sulla applicazione delle norme contrattuali e manifestano la loro reciproca disponibilità a contribuire con il supporto delle strutture territoriali.

- Le parti si impegnano a delineare specifiche linee guida da diffondere presso le aziende del settore e alle strutture di rappresenta territoriale, di riferimento delle parti nazionali, finalizzate alla individuazione dei fenomeni di evasione ed elusione contrattuale, delle evoluzioni della concorrenza sleale.

- le parti definiranno con il supporto di EBLI una campagna nazionale per la legalità da diffondere nei luoghi di lavoro e nelle sedi territoriali.

- le parti intendono realizzare un "Osservatorio Nazionale della Legalità" con il supporto dell'Ente Bilaterale, organo preposto dal CCNL a svolgere funzioni di "analisi del settore".

  La finalità è quella di arginare fenomeni di concorrenza sleale fra le imprese, di stabilire principi e obiettivi comuni al fine di promuovere sul territorio una sana attività imprenditoriale anche mediante iniziative tese a concretizzare le seguenti azioni:

  a) promuovere la cultura della legalità, della sicurezza sui luoghi di lavoro, della responsabilità e della funzione sociale dell'impresa coinvolgendo ogni soggetto interessato; verranno organizzati eventi e giornate formative volte a informare ed istruire le aziende e i lavoratori riguardo agli attuali adempimenti obbligatori, normativi e contrattuali, evidenziando i comportamenti negativi della concorrenza, le conseguenze che questi provocano sul sistema.

  b) promuovere strumenti utili alla individuazione di possibili fenomeni di irregolarità, anche attraverso l'esame congiunto di documenti pubblici relativi agli appalti stipulati sia in ambito pubblico che privato; l'osservatorio analizzerà documenti per rilevare indicatori che prendano in esame, a titolo esemplificativo, il rapporto del costo del personale sui ricavi aziendali, nonché il rapporto tra costo dei servizi sui ricavi aziendali. Successivamente, i dati che emergeranno verranno elaborati e valutati dalle parti sociali, successivamente inviati come nota agli uffici competenti dell'Ispettorato del Lavoro.

- Le parti si impegnano a lavorare sulla definizione di un rating di valore ancorandolo in modo chiaro ai requisiti qualitativi e reputazionali che saranno definiti dalle parti.

- Per ogni anno di attività verrà organizzata dalle parti sociali una o più sessioni, in ragione degli avanzamenti e delle evoluzioni determinate dall'accordo di programma, entro le quali verranno coinvolti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali per sintetizzare e valutare l'attività svolta, promuovere progetti o attività pubbliche, nonché per procedere alla programmazione e pianificazione degli interventi congiunti per il periodo successivo.

Allegato nuovo - Linee Guida per la promozione della Responsabilità Sociale di Impresa

Le linee guida si propongono di sviluppare una strategia utile alla conoscenza e alla diffusione di una Responsabilità Sociale di Impresa autentica per contribuire alla crescita qualitativa del sistema industriale.

L'obiettivo è quello di favorire l'adozione di una mappa di riferimento per l'orientamento strategico quale utile premessa per lo sviluppo condiviso della responsabilità sociale attraverso il protagonismo del sistema delle imprese e delle organizzazioni sindacali.

In coerenza con lo sviluppo della RSI si richiama l'impegno più complessivo che la strategia globale mette in atto per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 sottoscritto nel settembre 2015 dai governi di 193 Paesi membri dell'ONU, ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in un grande programma d'azione per un totale di 169 traguardi. Tutti sono chiamati a impegnarsi per realizzare una società più inclusiva.

La Responsabilità Sociale d'Impresa concorre allo sviluppo sostenibile con una azione volontaria per una politica ispirata a un approccio sistemico nelle interazioni che si realizzano in continua connessione con i molteplici soggetti, portatori di interesse, i lavoratori e loro rappresentanti, i soci, i clienti, i fornitori, la collettività, etc.

Gli stakeholder, insieme all'impresa, costituiscono la rete complessa entro le quali le azioni si intrecciano e si influenzano vicendevolmente.

L'impresa socialmente responsabile sviluppa, con i portatori di interesse, azioni rispettose di tutti i limiti, legali, contrattuali, ambientali, sviluppa politiche che incrementano il benessere e valorizzano i territori di cui sono parte, attiva sostenibilità sociale, economica e ambientale.

La RSI rappresenta l'assunzione di una diretta responsabilità per gli impatti che le decisioni e le attività dell'impresa determinano sulla società e sull'ambiente, con l'adozione di un comportamento etico e trasparente.

La RSI può produrre un effetto positivo e sistemico attraverso l'adozione delle politiche il cui scopo primario è la riduzione di tutti gli impatti, coerentemente con l'esigenza, di rendere sostenibile il modello economico in risposta alle diverse emergenze. La Commissione Europea ha stilato, in questa direzione, un **piano d'azione per una crescita sostenibile** basato su tre principali finalità:

- riorientare gli investimenti verso una crescita sostenibile;
- gestire il cambiamento climatico, l'esaurimento delle risorse, il degrado ambientale e le questioni sociali;
- promuovere la trasparenza e la visione a lungo termine.

I principali strumenti della RSI:

- Esplicitazione della visione etica d'impresa intesa sia come sistema di valori sia come contratto sociale che lega l'impresa ai vari stakeholders;
- Redazione di un codice etico che in maniera puntuale combini principi e comportamenti per ogni area a rischio nelle relazioni con ogni stakeholder;
- Formazione del management e del personale per sviluppare la competenza per la valutazione degli eventi alla luce della loro rilevanza etica con la conseguente assunzione di impegni e di comportamenti coerenti, sviluppando la buona occupazione;

- Progettazione di sistemi organizzativi di attuazione: comitati etici, auditing etico, pratiche di dialogo tra i membri dell'organizzazione per la condivisione di principi e regole, meccanismi di valutazione e incentivazione, ecc.;
- Rendicontazione sociale: bilancio sociale e altre forme di reporting atte ad illustrare la coerenza tra principi, impegni, comportamenti e risultati conseguiti in relazione a ciascuno stakeholder sotto il profilo sia del valore economico distribuito sia dei benefici sociali e ambientali prodotti e della comunicazione trasparente;
- Verifica e certificazione esterna delle performance da parte di organismi indipendenti.
- Contrasto al dumping contrattuale, segnalazioni e denuncia dei fenomeni distorsivi e illegali, alle associazioni di rappresentanza, alle autorità.
- Rating di legalità: si tratta di un indicatore sintetico per elevati standard di legalità. Tale riconoscimento è attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Alcune tracce per lo sviluppo della Responsabilità Sociale dell'Impresa:

- Promozione dell'etica aziendale;
- Selezionare e monitorare la catena di fornitura;
- Uso efficiente dell'energia e delle risorse idriche;
- Riduzione delle emissioni inquinanti;
- Certificazioni ambientali;
- Investimento in economia circolare;
- Sviluppo della gestione del rischio individuando le pratiche non sostenibili;
- Predisposizione di piani di miglioramento;
- Promozione del benessere collettivo;
- Promozione di progetti di partecipazione organizzativa;
- Promuovere il coinvolgimento e lo sviluppo delle comunità locali.

Protocollo n. 7 – Linee guida sulla contrattazione aziendale

Al fine di agevolare l'estensione della contrattazione aziendale con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, in aggiunta e ad integrazione delle linee per la contrattazione aziendale, le parti hanno definito il seguente percorso di contrattazione semplificata a beneficio delle PMI in cui non è costituita la RSU/RSA e non vi è una consolidata tradizione di contrattazione aziendale.

Tale procedura semplificata si esplica nelle seguenti fasi:

1. L'azienda interessata comunica all'associazione nazionale di categoria Assosistema la volontà di aderire alla presente procedura, utilizzando il **Modello 1** allegato.
2. Assosistema convoca l'azienda e le organizzazioni sindacali di categoria territoriali, firmatarie del CCNL, indicativamente entro 15 giorni dalla richiesta. Le aziende non aderenti ad Assosistema, dopo aver comunicato ad Assosistema ai sensi del punto precedente l'adesione alla procedura per l'applicazione del modello 1 allegato, provvederanno da sole

Digita qui il testo

alla convocazione delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali, firmatarie del CCNL, indicativamente entro 15 giorni dalla richiesta.

3. Nell'ambito dell'incontro l'azienda espone gli elementi essenziali sui quali intende basare la contrattazione aziendale, quali ad esempio:
    a. la situazione economica, produttiva e di mercato;
    b. la situazione occupazionale;
    c. gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali che intende porre a base della contrattazione aziendale ed i relativi parametri di misurazione;
    d. le scale parametrali alle quali intende correlare gli importi variabili del PDR.
4. Le organizzazioni sindacali possono, nell'incontro stesso o successivamente secondo accordi con l'azienda stessa, assumere ogni ulteriore informazione ritenuta necessaria, anche presso i lavoratori.
5. Nell'ambito di un successivo incontro, fissato tra le parti indicativamente entro i successivi 15 giorni, viene sottoscritto il contratto aziendale, secondo il **Modello 2** allegato.
6. Secondo quanto indicato nel citato Modello 2, nel corso della vigenza del contratto aziendale ed al termine della sua vigenza, l'azienda si impegna a comunicare ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali firmatarie i risultati conseguiti e gli importi del PDR erogato ai lavoratori.
7. L'azienda procede ai depositi del contratto aziendale agli Enti competenti.

MODELLO 1

(su carta intestata dell'azienda)

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Comunicazione di avvio della procedura

All'Associazione Nazionale Assosistema Confindustria

Oggetto: Procedura semplificata per la contrattazione aziendale nelle PMI - Comunicazione di avvio

Con riferimento al Protocollo n. 7 del CCNL sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini, vi comunichiamo l'intenzione della nostra società di avviare la procedura in oggetto per realizzare la contrattazione aziendale nella nostra impresa.

A tal fine ci impegniamo a rispettare i riferimenti e gli adempimenti previsti dal suddetto Protocollo n. 7 e vi chiediamo di procedere alla convocazione delle organizzazioni sindacali competenti.

Dati aziendali

Denominazione.....

Indirizzo .....,.....

Tel..... Email.....

Settore/comparto produttivo.....

Numero di dipendenti .....

Persona di riferimento.....

Firma.....

MODELLO 2

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

SCHEMA SEMPLIFICATO DI ACCORDO AZIENDALE

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Oggi,..... presso……

la Società....., rappresentata da..... e assistita dall'Associazione.....rappresentata da.....

e

le organizzazioni sindacali provinciali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, rappresentate dai sigg.....•.....

si sono incontrate ai sensi del Protocollo n. 7 del vigente Contratto nazionale del sistema integrato di beni e servizi tessili e medici affini.

Premesso

- che l'azienda, operante nel settore/comparto ....., con n. ... addetti complessivi, ha fornito alle organizzazioni sindacali le informazioni e le indicazioni previste dal punto 3 del suddetto Protocollo;

- che le parti, preso atto delle informazioni aziendali di cui sopra, intendono procedere alla contrattazione aziendale.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente verbale di accordo, le parti hanno concordato quanto segue:

1. Gli obiettivi che si intendono perseguire per l'anno ..... (o per gli anni ....), con la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori e delle strutture organizzative aziendali sono i seguenti: (indicare sinteticamente gli obiettivi produttivi, organizzativi o reddituali)

Al .....

B1.....

2. In relazione agli obiettivi di cui sopra, si convengono i seguenti indicatori (*): (indicare gli indicatori coerenti agli obiettivi)

A2.....

B2.....

(*) Per l'individuazione degli obiettivi e degli indicatori di misurazione si può fare riferimento alla Scheda allegata alle "Linee guida per la contrattazione aziendale ", di cui al Protocollo n. 7 del contratto nazionale.

3. Scale parametrali e importi del Premio di risultato annuo

Indicare per ogni parametro i risultati attesi e gli importi progressivi del PdR correlati ai risultati stessi.

4. L'importo del premio di risultato, come sopra determinato, si intende uguale per tutti i lavoratori e omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti, indiretti e differiti, compreso il TFR e sarà corrisposto con la retribuzione del mese di ... (es. aprile 2022/23).

Avranno diritto al PdR i lavoratori in forza alla data di erogazione in proporzione ai mesi di servizio prestati (in dodicesimi). Per i lavoratori a tempo parziale l'importo del PdR sarà ridotto in proporzione al minor orario contrattuale.

5. L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali firmatarie, entro la scadenza annuale del presente contratto, i risultati raggiunti e gli importi del PdR erogati.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'Azienda..... p. le Organizzazioni sindacali.....

p. l'Associazione.....