

Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

Il rinnovo del CCNL lavanderie industriali

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

Codice contratto: D0L1

Classificazione Ateco: Sezione “T – Altre attività di servizi”;
Divisione “96.10. Servizi di lavaggio e pulitura di prodotti tessili e pellicce”

Parti firmatarie datoriali: Assosistema Confindustria

Parti firmatarie sindacali: Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Inizio storia del CCNL: 18 giugno 1991

Durata del rinnovo: 1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028

Vacanza contrattuale: 4 mesi, 18 giorni

Numero aziende interessate: 647

Numero di lavoratori interessati: 17.432

Incremento salariale: +180 euro sul TEM B1 (+9,8%); TEC medio +188 euro

Contesto del rinnovo

Il 19 maggio 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL applicato al settore delle lavanderie industriali, delle centrali di sterilizzazione e dei servizi medici affini. Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2025, viene rinnovato per il triennio 2026-2028, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, sia per la parte normativa sia per quella economica. La vacanza contrattuale risulta quindi contenuta: meno di cinque mesi tra la scadenza del precedente periodo di vigenza e la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo. Secondo i dati Cnel-Uniemens, al 31 luglio 2025, dal rinnovo sono interessate 647 aziende e 17.432 lavoratori.

Il rinnovo si colloca in una stagione nella quale la contrattazione nazionale continua a svolgere una funzione non meramente salariale. Come emerge anche dalle tendenze ricostruite nel Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, i CCNL più recenti tendono a combinare recupero del potere d'acquisto, welfare, regolazione dell'organizzazione del lavoro, presidio delle transizioni tecnologiche e strumenti di contrasto al dumping contrattuale. L'accordo delle lavanderie industriali conferma questa traiettoria: non si segnala tanto per una riscrittura complessiva del testo contrattuale, quanto per alcuni interventi mirati su istituti che incidono sul governo di mercato del lavoro settoriale notoriamente labour intensive, esposto ad appalti, esternalizzazioni, stagionalità e dumping contrattuale.

Il rinnovo recepisce del tutto o in parte diversi contenuti della piattaforma unitaria presentata dalle organizzazioni sindacali nell'ottobre 2025, prevedendo aumenti salariali, rafforzamento del welfare, interventi sulle tipologie contrattuali, riconoscimento del tempo di vestizione nelle centrali di sterilizzazione, linee guida su banca ore solidale, accomodamenti ragionevoli e invecchiamento attivo, nonché strumenti di perimetrazione contrattuale. Ne deriva un accordo che va letto come tentativo di rafforzare la capacità ordinante del CCNL in un settore

Parte economica

La parte economica si concentra anzitutto sull'incremento del trattamento economico minimo. L'accordo riconosce, con riferimento al livello B1, un aumento complessivo di 180 euro lordi mensili a regime, pari al 9,8% rispetto al trattamento previgente. L'aumento è distribuito in quattro tranche: 50 euro da maggio 2026, 20 euro da dicembre 2026, 50 euro da ottobre 2027 e 60 euro da ottobre 2028. La scelta di diluire l'incremento lungo l'intera vigenza contrattuale conferma una tecnica negoziale ricorrente nei rinnovi: garantire un adeguamento del minimo tabellare, contenendone però l'impatto immediato sui costi d'impresa.

Il trattamento economico complessivo medio viene quantificato in 188 euro sul livello B1. La differenza rispetto al solo TEM è data dal concorso degli altri istituti economici

e di welfare previsti dal rinnovo. In particolare, l'accordo introduce un credito welfare di 100 euro, da mettere a disposizione entro il 31 marzo 2027, e rafforza i due principali strumenti bilaterali del settore: la previdenza complementare Previmoda e l'assistenza sanitaria integrativa FASIIL. Dal 1 gennaio 2028 la quota contributiva aziendale destinata a Previmoda aumenta dello 0,1%; il contributo FASIIL passa invece a 14 euro dal gennaio 2028 e a 15 euro dall'ottobre dello stesso anno. Per le vittime di violenza di genere è inoltre prevista la copertura della contribuzione FASIIL durante il periodo di congedo.

Rispetto alla piattaforma sindacale, l'esito economico è significativo. La richiesta unitaria era pari a 225 euro sul trattamento economico complessivo; il risultato finale, pari a 188 euro di TEC e 180 euro di TEM, si colloca quindi poco al di sotto della rivendicazione iniziale. Meno soddisfacente l'aumento dell'elemento perequativo che cresce da 350 a 380 euro annui dal 2028, mentre la piattaforma ne chiedeva l'innalzamento a 500 euro. Analoga valutazione può formularsi per la sanità integrativa: il contributo FASIIL arriva a 15 euro, a fronte di una richiesta di 16 euro. L'accordo realizza dunque un recupero salariale apprezzabile, benché il bilancio negoziale è più favorevole sul terreno del salario minimo e del welfare contrattuale che su quello degli strumenti perequativi e redistributivi legati all'assenza di contrattazione di secondo livello.

Parte normativa

Tipologie contrattuali

Una sezione qualificante del rinnovo di parte normativa riguarda le tipologie contrattuali. L'accordo interviene sul contratto a tempo determinato, sulla stagionalità, sulla somministrazione e sull'apprendistato. In materia di lavoro a termine, l'accordo esercita la delega prevista dal d.lgs. n. 81/2015, confermando la possibilità di apporre un termine superiore a dodici mesi nei casi individuati precedenti tornate negoziali, con l'aggiunta delle ipotesi "soggettive", relative all'assunzione di lavoratori svantaggiati o in stato di disoccupazione da più di sei mesi. Così come sono ampliate le ipotesi escluse dai limiti quantitativi, includendo alcune categorie di lavoratori in condizioni di svantaggio occupazionale o provenienti da trattamenti di disoccupazione e ammortizzatori sociali.

Particolarmente rilevante è la disciplina della stagionalità. L'impresa deve comunicare alla RSU e alle organizzazioni territoriali modalità, reparti e periodi nei quali si collocano le intensificazioni dell'attività produttiva, nonché informazioni sulle eventuali stabilizzazioni a tempo indeterminato. Su richiesta sindacale si apre una fase di contrattazione da concludere entro termini molto ravvicinati. La formulazione segnala un equilibrio importante: da un lato le organizzazioni sindacali riconoscono la necessità di strumenti flessibili per fronteggiare picchi produttivi connessi ai comparti turistico

e sanitario; dall'altro lato ottengono un presidio, non solo informativo, sul loro utilizzo.

La stessa logica si ritrova nella somministrazione. Il rinnovo riduce dal 35% al 30% il limite complessivo delle forme temporanee, ma porta dal 10% al 15% la quota specifica di somministrazione a tempo determinato. L'effetto è ambivalente: si restringe il tetto complessivo del lavoro non stabile, ma si amplia lo spazio di utilizzo di uno specifico strumento di flessibilità esterna. Anche qui l'accordo non assume una direzione puramente restrittiva, ma prova a governare la flessibilità attraverso percentuali, esenzioni, informazione sindacale e procedure. L'intervento sull'apprendistato professionalizzante, con una verifica tecnico-pratica nel percorso verso il modulo superiore e successivo, completa questo quadro, introducendo un raccordo più marcato tra progressione professionale e valutazione delle competenze acquisite secondo una soluzione particolarmente innovativa nel panorama della regolazione collettiva dell'istituto.

Orario di lavoro, tempo tuta e banca ore solidale

La disciplina dell'orario è il terzo asse del rinnovo. L'accordo mantiene fermo l'orario normale di 40 ore settimanali, ma interviene sulle riduzioni dell'orario di lavoro e su alcune tempi accessori della prestazione. Per i lavoratori turnisti le ROL aumentano a 56 ore annue dal 2027. Per i lavoratori impiegati nelle centrali di sterilizzazione dello strumentario chirurgico l'intervento è più incisivo: dal 2028 negli impianti che richiedono una distribuzione oraria su sei giorni le ROL arrivano a 68 ore, mentre in quelli in cui si realizza una distribuzione su sette giorni raggiungono 80 ore. Il rinnovo riconosce così la specificità di cicli produttivi caratterizzati da continuità operativa, intensità organizzativa e vincoli connessi al servizio sanitario.

Nella stessa prospettiva si colloca la disciplina del cosiddetto tempo tuta. Per il personale delle centrali di sterilizzazione obbligato a indossare indumenti di lavoro o dispositivi di protezione individuale all'interno della centrale viene riconosciuto un tempo complessivo giornaliero di vestizione e svestizione pari a 10 minuti, destinato a diventare 15 minuti dal 1 gennaio 2027. Viene in ogni caso demandata al livello aziendale la regolamentazione delle modalità operative di fruizione del tempo tuta, che può avvenire, ad esempio, mediante il riconoscimento di ulteriori pause retribuite all'interno della giornata di lavoro.

Il rinnovo interviene anche sulla banca ore solidale, prevista dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 e la cui regolazione è delegata alla contrattazione collettiva, attraverso linee guida che ne demandano l'attuazione al livello aziendale. L'istituto, a differenza di quanto previsto dal legislatore, viene in gioco non solo per l'assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti, ma anche in presenza di situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate. Le parti affidano agli accordi o regolamenti aziendali la definizione

della platea dei beneficiari, delle modalità di cessione, dei criteri di priorità e della gestione delle quote non utilizzate.

Accomodamento ragionevole, invecchiamento attivo e formazione professionale

Uno degli elementi qualitativamente più interessanti del rinnovo è l'inserimento di linee guida sugli accomodamenti ragionevoli nelle aziende del settore. Le parti richiamano la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e la normativa nazionale, individuando gli accomodamenti come insieme di modifiche e adattamenti necessari e appropriati per consentire alle persone con disabilità di lavorare in condizioni di uguaglianza. Le misure indicate includono modifiche tecniche e organizzative alla postazione, flessibilità oraria, percorsi di affiancamento, formazione, adattamento delle modalità di comunicazione e promozione di una cultura inclusiva.

Attraverso le linee guida, quindi, il contratto collettivo nazionale mira ad assumere una funzione di orientamento per le prassi aziendali, riconoscendo il diritto del dipendente di richiedere gli accomodamenti ragionevoli in ottica partecipativa e con il coinvolgimento, quando necessario, delle rappresentanze sindacali.

Analoga impostazione caratterizza le linee guida sull'invecchiamento attivo. Le parti riconoscono che l'evoluzione demografica e la gravosità di alcune mansioni richiedono interventi organizzativi specifici. Tra gli strumenti richiamati figurano il miglioramento ergonomico degli ambienti, piani di welfare per salute e prevenzione, part-time agevolato, sostegno alla transizione verso la pensione, staffetta generazionale, percorsi di reskilling e upskilling e tutoraggio intergenerazionale. In questo modo, dunque, il rinnovo crea un repertorio di soluzioni che può orientare la contrattazione aziendale e le politiche organizzative.

In questo quadro si colloca anche il capitolo su formazione e professionalità. L'Ente bilaterale nazionale è chiamato a promuovere iniziative di formazione continua, qualificazione e riqualificazione professionale, anche attraverso una piattaforma per l'erogazione e la consultazione dei servizi formativi, la certificazione e la portabilità delle competenze. È inoltre istituita una commissione paritetica incaricata di aggiornare i profili professionali e il sistema classificatorio del CCNL. Il risultato non coincide con la richiesta sindacale di introdurre otto ore annue retribuite di formazione aggiuntiva rispetto agli obblighi di legge; tuttavia, il rinnovo sposta il tema delle competenze dal piano episodico a quello della manutenzione strutturale del sistema professionale.

Parte obbligatoria

Dumping contrattuale e funzione ordinante del CCNL

Il profilo forse più caratterizzante dell'accordo è il rafforzamento degli strumenti di contrasto al dumping contrattuale. Le parti dichiarano la necessità di definire in modo puntuale il perimetro delle attività economiche riconducibili al settore e di monitorare l'applicazione impropria di contratti collettivi non coerenti con l'attività effettivamente esercitata. A questo fine vengono richiamati i principali codici ATECO riferibili al campo di applicazione del CCNL, tra cui quelli inerenti alle attività di sterilizzazione di attrezzature mediche, servizi di lavaggio e pulitura di prodotti tessili e pellicce, lavaggio e pulitura di prodotti tessili forniti da lavanderie industriali e attività connesse a ristorazione, alberghi e servizi di alloggio.

La scelta di inserire i codici ATECO nel rinnovo non ha soltanto una funzione descrittiva. Essa risponde all'esigenza di rafforzare la corrispondenza tra attività esercitata e contratto applicato, in un settore nel quale appalti, subappalti, servizi ausiliari e attività a forte intensità di lavoro possono alimentare fenomeni di concorrenza basati sulla selezione del contratto meno oneroso. Il CCNL diventa così uno strumento di identificazione del perimetro settoriale e di presidio della concorrenza, oltre che una fonte di regolazione dei rapporti individuali di lavoro.

Il rinnovo rafforza inoltre il ruolo dell'Osservatorio e delle sedi bilaterali nel monitoraggio delle pratiche sleali e illegali, prevedendo la possibilità di coinvolgere istituzioni, organi di vigilanza e INPS. Questo profilo è rilevante perché sposta il contrasto al dumping dal piano puramente dichiarativo a quello della raccolta di informazioni, della condivisione di dati e dell'interlocuzione con le autorità competenti.

L'efficacia concreta delle soluzioni individuate dalle parti collettive dipenderà dalla continuità dell'azione bilaterale e dalla capacità di utilizzare le informazioni disponibili per orientare controlli, interventi territoriali e iniziative istituzionali.

Valutazione di insieme

Nel complesso, il rinnovo del CCNL lavanderie industriali 2026-2028 contiene alcuni elementi di novità interessanti. Sul terreno economico garantisce un aumento dei minimi e un rafforzamento del welfare, pur senza accogliere integralmente la piattaforma sindacale. Sul terreno normativo regola la flessibilità contrattuale, riconosce la specificità dell'orario nelle centrali di sterilizzazione e introduce linee guida su istituti socialmente rilevanti, come banca ore solidale, accomodamenti ragionevoli e misure per l'invecchiamento attivo. Sul terreno obbligatorio, infine, prova a riaffermare la funzione del CCNL come infrastruttura di governo del settore, chiamata a distinguere l'area della corretta applicazione contrattuale dalle pratiche di concorrenza basate su perimetri incerti o contratti meno rappresentativi. È questo il tratto qualitativamente più significativo del rinnovo.