



UNIONTESSILE

Unione nazionale piccola e media industria
tessile abbigliamento calzature ecc.
aderente alla confederazione italiana piccola
e media industria privata CONFAPI

Unione Nazionale Piccola e Media Industria
Tessile Abbigliamento Calzature ecc. aderente alla
Confederazione Italiana Piccola e Media Industria Privata
00186 Roma - Via della Colonna Antonina, 52
tel +39-06-69015.337 fax +39-06-6791488
www.confapi.org - uniontessile@confapi.it

Circ. 33/2008/C - GLC/glc - 1/2008/UTS

Roma, 1 febbraio 2008

CCNL SETTORE LAVANDERIE INDUSTRIALI

Lo scorso 17 dicembre è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL settore Lavanderie Industriali

In data 17 dicembre 2007 è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL. 16 dicembre 2003, scaduto il 30 giugno 2007.

Di seguito, si riportano i principali punti dell'accordo:

Decorrenza e durata

Il nuovo contratto decorre, per la parte normativa dal 1° luglio 2007 e scade il 30 giugno 2011; per la parte economica dal 1° luglio 2007 al 30 giugno 2009.

Sistema di informazioni

Il 30 ottobre 2006, al fine di sviluppare e rafforzare il sistema di relazioni, è stato sottoscritto fra le parti sociali il "Protocollo di lineamenti programmatici condivisi" che viene assunto come parte integrante del contratto ed inserito, pertanto, nella struttura del sistema di informazioni.

Inoltre, per le aziende articolate su più siti produttivi è stata prevista una sessione informativa annuale, su richiesta delle OO.SS. Nazionali, alla quale parteciperà la Direzione aziendale e il coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalla RSU dei diversi siti in cui si articola l'Azienda.

Classificazione unica per aree professionali

Le parti nazionali hanno previsto un nuovo sistema classificatorio mirato a rafforzare il rapporto tra professionalità, competenze, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

I modelli organizzativi, delineati dal nuovo sistema di classificazione, che sostituisce l'inquadramento unico di cui all'art. 34 del CCNL, determinano una diversa configurazione delle mansioni e dei profili professionali, con le modalità di applicazione di seguito evidenziate.

La struttura del sistema classificatorio si articola in Aree professionali, Moduli di area ed in Profili professionali.

AREE PROFESSIONALI	MODULI
A- Operativa	1/Base – 2/Centrato – 3/Consolidato
B – Qualificata	1/Base – 2/Centrato – 3/Consolidato
C – Tecnica e Gestionale	1/Base – 2/Centrato – 3/Consolidato
D – Direttiva e Gestionale	3/Centrato

La classificazione dei lavoratori nelle aree viene effettuata sulla base delle competenze professionali e dei profili.

Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza di compiere una data attività lavorativa basata sui comportamenti organizzativi, sulle conoscenze e sulle abilità.

Le figure professionali individuano i ruoli svolti dai lavoratori nelle attività di processo del settore.

Nell'ambito di ogni area professionale sono compresi più livelli di competenza denominati moduli.

Il collocamento nell'ambito dell'area avviene, previa valutazione delle schede personali, a cura del datore di lavoro.

Le aree professionali si distinguono tra di loro per livelli diversi di complessità delle attività descritte e per il grado di autonomia, responsabilità e coordinamento che i ruoli previsti sono tenuti ad esercitare per conseguire i risultati operativi attesi.

In ogni area professionale, vengono individuati i requisiti richiesti per svolgere i singoli ruoli ai diversi gradi di competenza convenuti. Ogni modulo di area descrive e fissa uno dei gradi di sviluppo delle competenze (tra quelli previsti) per il ruolo considerato.

La prima, seconda, terza Area professionale prevedono 3 Moduli denominati: **Base**; **Centrato** e **Consolidato**; la quarta Area dispone di un solo Modulo denominato **Centrato**; complessivamente i Moduli di Area previsti sono 10.

Definizione delle singole aree professionali e dei relativi moduli

AREA A – OPERATIVA

Nell'area professionale operativa trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività lavorative semplici e standardizzate secondo una modalità operativa stabilita e una precisa cronologia delle attività da svolgere, senza alcuna attribuzione di coordinamento.

- **MODULO BASE** richiede competenze adeguate a svolgere attività semplici/standard con la supervisione del superiore diretto.

Per i lavoratori neo assunti, per un periodo di dodici mesi, anche non continuativi, nel primo modulo dell'area operativa, da considerarsi come periodo di formazione e di verifica dell'efficacia della stessa, viene prevista, al 9° mese, una valutazione tecnico pratica effettuata dal responsabile aziendale al fine di monitorare il grado di autonomia acquisita dagli stessi e quindi l'idoneità a passare al modulo superiore al termine di 12 mesi.

- **MODULO CENTRATO** richiede competenze adeguate a svolgere in relativa autonomia attività semplici/standard con il controllo del superiore, interagendo con i componenti del proprio gruppo di lavoro.

- **MODULO CONSOLIDATO** richiede competenze adeguate a svolgere in autonomia secondo procedure stabilite attività semplici/standard, anche interagendo con altri ruoli oppure nel coprire più ruoli e posizioni previsti nell'area.

AREA B - QUALIFICATA

Nell'area professionale qualificata trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività lavorative secondo una modalità operativa stabilita, una precisa cronologia delle attività da svolgere con autonomia esecutiva sulla base di competenze professionali specifiche anche con eventuali compiti di coordinamento.

- **MODULO BASE** richiede competenze adeguate a svolgere attività che, all'interno di direttive di reparto, possano esigere il coordinamento di un limitato gruppo di persone ovvero ricoprendo in modo polivalente più ruoli e posizioni previsti nell'area 1 oltre che nel modulo stesso, avendo la responsabilità del risultato, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

- **MODULO CENTRATO** richiede competenze qualificate a svolgere attività che, all'interno di direttive di stabilimento e/o unità organizzativa comportano la responsabilità del risultato anche interagendo con altri ruoli o coordinando un gruppo di persone, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

- **MODULO CONSOLIDATO** richiede elevate competenze a svolgere attività che, con notevole autonomia esecutiva, all'interno di direttive di stabilimento e/o unità organizzativa, esigano il coordinamento di un gruppo di persone, avendo la responsabilità del risultato, interagendo con altri reparti, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

AREA C - TECNICA E GESTIONALE

Nell'area professionale tecnica e gestionale trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività di carattere tecnico, amministrativo e commerciale, anche con elevato grado di coordinamento,

agendo in autonomia e con competenza professionale specifica, con capacità di individuazione, in fase di realizzazione del lavoro, delle difficoltà di esecuzione, proponendo possibili soluzioni.

- **MODULO BASE**, vi appartengono ruoli con competenze tecnico amministrative che svolgono mansioni con particolare preparazione professionale, gestendo, in condizioni di autonomia decisionale, le risorse messe a disposizione dalla Direzione aziendale.

- **MODULO CENTRATO**, vi appartengono i ruoli sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'Azienda, operano con discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità, per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto produttivo.

- **MODULO CONSOLIDATO**, vi appartengono i ruoli sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'ambito di unità organizzative complesse e nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'Azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità, per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto produttivo con più gruppi di lavorazione.

AREA D - PROFESSIONALE DIRETTIVA E GESTIONALE

Nell'area direttiva e gestionale trovano collocazione le posizioni di quadro.

Introduzione del sistema classificatorio, in sostituzione dell'inquadramento unico art. 34

A far data 17 dicembre 2007 i lavoratori già in forza nelle aziende del settore saranno inquadrati nel nuovo sistema classificatorio sulla base dei seguenti criteri di equivalenza:

LIVELLI	MODULI	AREE
1°	BASE	A – Operativa
2°	CENTRATO	A – Operativa
3°	CONSOLIDATO	A – Operativa
3°	BASE	B - Qualificata
4°	CENTRATO	B - Qualificata
5°	CONSOLIDATO	B - Qualificata
5° S	BASE	C – Tecnica e Gestionale
6°	CENTRATO	C – Tecnica e Gestionale
7°	CONSOLIDATO	C – Tecnica e Gestionale
7° (Quadri)	CENTRATO	D – Direttiva e Gestionale

Figure professionali

Al fine di favorire una corretta e più trasparente traslazione dei lavoratori dal vecchio inquadramento al nuovo, i cento **profili professionali** contemplati dall'inquadramento unico ex art. 34 saranno ricondotti a 49 **Figure professionali** previste dal nuovo sistema classificatorio assumendo le nuove denominazioni, tramite la tabella comparativa allegata.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno inquadrati come previsto dal sistema classificatorio adottato.

I descrittivi di ogni singola figura saranno disponibili in allegato al testo a stampa del CCNL ed avendo carattere meramente esemplificativo e non esaustivo, consentono di identificare e correttamente inquadrare, per assimilazione, profili non previsti in elenco.

Durata della formazione e verifica della sua efficacia

La durata di un progetto formativo dedicato allo sviluppo professionale, i cui obiettivi siano riconducibili a quanto previsto dal sistema classificatorio, non può superare i sei mesi di tempo.

Il successivo periodo di verifica dell'efficacia della formazione erogata al singolo lavoratore non può eccedere i tre mesi.

In caso di esito positivo della verifica e quindi di effettivo passaggio di modulo/area il dipendente avrà diritto alla nuova retribuzione ed agli arretrati della stessa per il solo periodo di verifica effettuato.

In caso di esito negativo il lavoratore non avrà alcun diritto di carattere economico.

Scheda di valutazione

Per ogni lavoratore, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato o determinato, all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, verrà predisposta una raccolta dati su una scheda-tipo organizzata in più sezione ed in due parti. Nelle sezioni della prima parte saranno brevemente richiamati i dati anagrafici del lavoratore, la posizione lavorativa attribuitagli, con l'area ed il modulo di primo inserimento e la descrizione dei requisiti richiesti (conoscenze, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza) per ricoprire quel ruolo, la descrizione dei percorsi di sviluppo professionale che lo riguardano, con particolare riguardo alle azioni formative opportunamente predisposte.

La seconda parte raccoglie la valutazione dell'esito della formazione e/o dei percorsi di sviluppo professionale che hanno coinvolto il lavoratore.

La valutazione positiva del lavoratore determinerà la sua collocazione nel Modulo/Area prevista.

Tempi

Le Parti con l'adozione del nuovo sistema di classificazione convengono che lo sviluppo professionale dei lavoratori è reso possibile dalla corretta applicazione di quanto previsto al riguardo.

Il nuovo sistema classificatorio entrerà in funzione il **1° Luglio 2008** e dopo un periodo di assestamento della durata di dodici mesi andrà a regime in tutte le sue parti dal **1° Luglio 2009**.

Entro il 30 giugno 2008 provvederanno altresì alla compilazione delle schede individuali di ciascun lavoratore, potendo utilizzare gli strumenti predisposti dalla Commissione paritetica nazionale.

Dal 1 luglio 2008 potranno usufruire del catalogo delle azioni formative fornito dalla Commissione paritetica nazionale.

Dal 1 luglio 2008 si darà inizio alla fase applicativa di tutte le parti che compongono il nuovo sistema. Qualora si riscontrassero oggettive difficoltà applicative le parti si impegnano ad una rimozione definitiva delle cause che le hanno provocate affermando fin d'ora che il sistema andrà a regime il 1 luglio 2009.

La Commissione valuterà inoltre la possibilità di avviare sperimentazioni in alcune aziende, anche con tempistiche diverse da quelle previste, al fine di favorire la corretta applicazione del nuovo sistema.

Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione

Sono previsti 10 livelli retributivi, uno per ogni modulo.

La retribuzione di modulo, valida a tutti gli effetti contrattuali, è data dalla retribuzione contrattuale (costituita dagli attuali minimi tabellari, ex-contingenza ed EDR) e dall'incentivo di modulo nuova voce retributiva.

La Commissione paritetica, appositamente istituita, provvederà entro il 29 febbraio 2008 ad effettuare il conglobamento delle retribuzioni che non dovrà comportare oneri aggiuntivi.

I superminimi, o voci similari esistenti che non siano il risultato di una contrattazione collettiva aziendale e/o con accordi di armonizzazione di aree contrattuali diverse, possono assorbire l'incentivo di modulo.

Insieme alla retribuzione di modulo come sopra definita, gli ulteriori elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese, costituiscono la retribuzione globale di fatto.

Formazione

E' stato istituito presso EBLI lo "SPORTELLO UNICO PER L'AZIONE FORMATIVA".

Lo sportello unico, tenuto conto delle specificità del settore, avrà il compito di informare, progettare, fornire linee guida e coordinare una rete selezionata e stabile di agenzie, scuole ed università interessate e in grado di erogare formazione.

Lo sportello unico ha anche il compito di fornire alle parti sociali informazioni sulle modalità con cui l'azione formativa, nelle diverse tipologie, risulta essere più efficace al fine di poterne trarre indicazioni sia da assumere nella normativa del CCNL che da rinviare in sede aziendale al fine della verifica dei piani formativi predisposti. Al riguardo lo sportello unico predisporrà un catalogo unico che offrirà alle parti indicazioni sulle azioni formative più appropriate rispetto agli obiettivi che si intendono perseguire.

Lavoro Straordinario - Procedura per il lavoro straordinario di produzione

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità, il ricorso al lavoro straordinario di produzione è esteso anche alle festività cadenti nella settimana.

Flessibilità tempestiva

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità caratterizzati da imprevedibilità ed inderogabilità nel dovervi far fronte, e richiamati nella "Procedura per il lavoro straordinario di produzione" di cui all'art. 40, è possibile utilizzare fino ad un massimo di 32 ore, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 previste nell'arco dell'anno, esaurendo la procedura di cui sopra in 48 ore, al termine delle quali la flessibilità diventa operativa.

In al caso le maggiorazioni corrisposte per le ore prestate dai lavoratori coinvolti saranno analoghe a quelle previste dall'articolo 40, e le ore di recupero salvo diversa pattuizione collettiva a livello aziendale daranno luogo a giornate di permesso retribuito individuale, il cui godimento da parte del lavoratore, è vincolato ad un preavviso minimo di richiesta alla direzione aziendale di 48 ore, per non più di un permesso nell'arco di 15 giorni.

Tale modalità di recupero delle ore si esaurisce nell'arco di 12 mesi al termine dei quali le eventuali ore residue confluiscono nella banca individuale delle ore di cui all'articolo 37.

Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Il limite di orario ordinario di lavoro del personale viaggiante il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in regime di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate è di 47 ore settimanali medie nell'anno.

Il limite massimo di prestazione per gli autisti è di 250 ore mensili.

Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Periodo di prova

L'assunzione dei lavoratori con qualifica di "operaio" può essere effettuata con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a "20 giorni lavorativi o a 4 settimane lavorative nel caso di orario contrattuale su 6 giorni lavorativi".

Previdenza complementare

Viene incrementata la quota di contribuzione della previdenza complementare indicando l'incremento della percentuale al 2%, in presenza di analoga contribuzione del lavoratore, purchè il costo del lavoro non abbia un'incidenza superiore ai 3 euro.

Contrattazione di 2° livello

Sostanzialmente si conferma quanto già previsto dall'art. 8 del CCNL. In particolare, con riferimento agli obiettivi di cui al punto 3), si demanda all'EBLI il compito di realizzare entro il 31 marzo 2008

un sistema di rilevazione e monitoraggio periodico dei parametri più significativi e caratteristici delle attività aziendali.

Entro il 30 giugno 2008, le parti redigeranno delle linee guida per la regolamentazione della contrattazione aziendale che, come noto, potrà fare riferimento alle materie delegate dalla contrattazione nazionale.

Fondo sanitario grandi rischi

Per il Fondo sanitario grandi rischi le parti concordano € 7 lordi ad personam.

Lavoro a squadre e a turni

Entro il 30 giugno 2008 le parti procederanno alla revisione del testo della normativa riguardo l'orario di lavoro con particolare riferimento al lavoro a squadre e a turni al fine di darne una definizione più organica.

Commissione paritetica nazionale: ruolo e compiti

Entro il 31.12.2007 si costituisce ed insedia la **commissione paritetica nazionale**, formata da 6 componenti – 3 parte datoriale e 3 parte organizzazioni sindacali – che rimarrà in carica per la durata del presente CCNL, per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio.

AUMENTI ECONOMICI

A decorrere dal **1° gennaio 2008** trovano applicazione gli **aumenti contrattuali** convenuti fra le parti.

Tali aumenti sono da distribuire in 3 tranches, da erogare come segue:

Tabella aumenti economici									
Livelli (vecchio. CCNL)	Aree/Moduli (nuovo CCNL)		dal 1°01/2008		dal 1°07/2008		dal 1°0 4/2009		Totale aumenti €
			Aumento contr.	Incentivo di modulo	Aumento contr.	Incentivo di modulo	Aumento contr.	Incentivo di modulo	
Quadri	Direttiva - Gestionale	Centrato	70,85	0	30,37	40,49	30,37	0	172,08
7	Tecnico e Gestionale	Consolidato	70,85	0	30,37	40,49	30,37	0	172,08
6	Tecnico e Gestionale	Centrato	55,20	0	23,66	31,54	23,66	0	134,06
5S	Tecnico e Gestionale	Base	45,81	0	19,63	26,18	19,63	0	111,25
5	Qualificata	Consolidato	44,96	0	19,27	25,69	19,27	0	109,19
4	Qualificata	Centrato	38,70	0	16,59	22,11	16,59	0	93,99
3	Qualificata	Base	35,00	0	15,00	20,00	15,00	0	85,00
3	Operativa	Consolidato	35,00	0	15,00	20,00	15,00	0	85,00
2	Operativa	Centrato	32,72	0	14,02	18,70	14,02	0	79,46
1	Operativa	Base	28,46		12,20		12,20		52,86

Conseguentemente, a decorrere **dal 1° gennaio 2008**, la nuova retribuzione contrattuale lorda sarà la seguente:

Livelli (vecchio CCNL)	Aree/Moduli (nuovo CCNL)		dal 1°/01/2008
	Area Professionale	Modulo	Retribuzione base
Quadri	Direttiva - Gestionale	Centrato	1843,01
7	Tecnico e Gestionale	Consolidato	1843,01
6	Tecnico e Gestionale	Centrato	1653,34
5S	Tecnico e Gestionale	Base	1517,57
5	Qualificata	Consolidato	1458,18
4	Qualificata	Centrato	1372,59
3	Qualificata	Base	1325,00
3	Operativa	Consolidato	1303,35
2	Operativa	Centrato	1245,48
1	Operativa	Base	1108,46

Riguardo le retribuzioni decorrenti rispettivamente dal 1° luglio 2008 e dal 1° aprile 2009, saranno fornite informazioni non appena la Commissione Paritetica Nazionale costituita fra le parti procederà ad effettuare il conglobamento delle retribuzioni così come previsto dal nuovo CCNL.

Versamento quota contrattuale

Relativamente al versamento della quota di partecipazione (pari a € 25) alle spese per rinnovo del CCNL, le aziende sono tenute ad operare, a prescindere dall'assenso esplicito del lavoratore (c.d. delega negativa) la relativa trattenuta solo ed esclusivamente a carico dei lavoratori **non** iscritti a FEMCA, FILTEA e UILTA.

In tal senso, le aziende alleggeranno al cedolino paga, relativo al mese di **gennaio 2008**, il seguente avviso:

*“La informiamo che, in relazione all’Accordo 17 dicembre 2007 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, Femca-CISL, Filtea-CGIL, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a €25 a carico dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali Femca-CISL, Filtea-CGIL, Uilta-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di **febbraio 2008** a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale 16 dicembre 2003.*

La ritenuta sarà versata dall’azienda sul c/c n. 000000045437 CAB 03200 ABI 01005 CODICE CIN N presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 – Roma intestato a FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL.

Qualora Lei non sia d’accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga”.

I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di gennaio 2008 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel

termine dei 5 giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa.

Gli importi delle quote trattenute ai lavoratori saranno versati dalle aziende **entro il mese di aprile 2008**, sul c/c bancario specificato nell'avviso di cui sopra, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la sua attività.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni Sindacali Nazionali e dei singoli lavoratori. Essa non comporta iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento, salvo diversa manifestazione di volontà da parte dei singoli lavoratori.

Le Direzioni aziendali, **entro il 30 maggio 2008**, comunicheranno alle R.S.U. o in mancanza alle Organizzazioni Sindacali territoriali di FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UIL-UIL, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione.

Le aziende sono tenute al vincolo di riservatezza, verso chiunque, circa i nominativi dei lavoratori che non abbiamo aderito alla ritenuta.

I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al giorno 31 gennaio 2009 e successivamente potranno essere distrutti.

Una tantum

Con la retribuzione di **febbraio 2008**, sarà erogata una "una tantum", le cui modalità di corresponsione verranno specificate con successiva comunicazione.

Allegati:

1. Tavola di traslazione parte economica dal vecchio al nuovo inquadramento
2. Nuova tabella di retribuzione e scala campione
3. Elenco figure professionali
4. Tavola dello sviluppo professionale