

Art. 4 - Ente Bilaterale Nazionale

Il comma 1 verrà sostituito dal seguente comma:

“Fra ASSOSISTEMA, FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL è costituito l’Ente Bilaterale Nazionale che ha i seguenti scopi:

- istituire e gestire l’Osservatorio nazionale sull’evoluzione del settore;*
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all’analisi dei fabbisogni di formazione;*
- promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali ed europee per la rioccupabilità dei lavoratori;*
- attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturati, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo, e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;*
- studiare criteri e modalità di anticipazione al lavoratore di indennità, a carico dell’INAIL, per gli infortuni sul lavoro;*
- raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale curandone le analisi e la registrazione;*
- apportare il proprio parere di conformità alla formazione base e-learning, come da accordo in sede di conferenza Stato Regione del 21 dicembre 2011;*
- dare il proprio parere di conformità al piano formativo individuale dell’apprendista, come previsto all’art. 42, d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015;*
- distribuire gratuitamente alle aziende, che contribuiscono al fondo, una copia del vigente contratto nazionale di lavoro per ogni singolo dipendente;*
- sede di interpretazione e conciliazione rispetto alle controversie collettive derivanti dall’applicazione del presente contratto, ad eccezione di quelle deferite dall’art. 39 all’O.P.N.L.;*
- istituire e rendere operativo l’Osservatorio per il monitoraggio delle pratiche sleali e illegali in essere nel settore;*
- pianificare la predisposizione di un’apposita piattaforma quale strumento di erogazione e consultazione di servizi per la formazione, certificazione e portabilità delle competenze acquisite dai lavoratori. Le parti, concordanti e consapevoli che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, si riservano di valutare la fattibilità, anche economica, del progetto.*

Le Parti, nel condividere il principio di trasparenza, convengono che nessun sistema automatizzato o algoritmico possa essere utilizzato in modo opaco, discriminatorio o lesivo della dignità, dei diritti e della professionalità dei lavoratori.

A tal fine decidono di istituire e rendere pienamente operativo un Osservatorio permanente dedicato alla transizione digitale, con il compito di:

- monitorare in modo sistematico l’evoluzione tecnologica del settore, con particolare riferimento alla diffusione e all’utilizzo di sistemi digitali avanzati e di intelligenza artificiale;*
- analizzare le implicazioni organizzative, professionali e occupazionali derivanti dall’adozione di tali tecnologie;*
- individuare i conseguenti fabbisogni formativi e di riqualificazione dei lavoratori, promuovendo percorsi coerenti con l’evoluzione delle competenze richieste.*

L'Osservatorio opera quale luogo stabile di confronto paritetico tra le Parti, finalizzato ad accompagnare i processi di innovazione tecnologica in una logica di sviluppo sostenibile, inclusivo e socialmente responsabile e avrà anche il compito di:

- *favorire la conoscenza degli impatti derivanti dall'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio all'interno delle aziende, in particolar modo con riferimento ai processi informativi previsti dal regolamento UE 2024/1689 riguardanti le RSU e/o i lavoratori coinvolti e con riferimento alla trasparenza digitale e algoritmica, qualora introdotta, e alle implicazioni organizzative.*

Art. 7 – Decorrenza e durata

Il primo comma sarà sostituito dal seguente comma: ***“Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° gennaio 2026 al 31° dicembre 2028, sia per la parte normativa che per la parte economica.”***

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello

Dopo il comma 1 del paragrafo 3 “Procedure” let. a) “Consultazione e verifica” sarà aggiunto il seguente comma: ***“Le aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che comportano licenziamenti o sospensioni dal lavoro, informeranno le RSU o le rappresentanze territoriali nelle modalità e tempistiche dettate dagli istituti legali previsti per tali fattispecie.”***

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello

Dopo il comma 1 del paragrafo 5, “Elemento di Perequazione”, inserire il seguente comma: ***“A partire da gennaio 2028 l'ammontare del medesimo elemento di perequazione sarà pari a 380 euro lordi.”***

Art. 10 - Sistema informativo e di relazioni industriali – Formazione professionale - Imprese a dimensione europea o internazionale

Il paragrafo “Premessa” sarà sostituito con il seguente: ***“Il sistema di relazioni industriali che si configura con il presente contratto recepisce ed attua, tra l'altro, le logiche ed i contenuti dell'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 sulle Rappresentanze sindacali unitarie e dell'Accordo interconfederale dell'8 marzo 2018.***

Innovazione, competitività, impatto ambientale, bilateralità sono assunti come cardini portanti per la politica di consolidamento e di sviluppo del settore.

Le parti si impegnano a definire linee condivise e promuovere congiuntamente interventi nei confronti del mondo industriale, delle Istituzioni e del sistema Paese più in generale, al fine di dare visibilità e rilevanza al settore, condividendo l'esigenza di lavorare alla regolamentazione e allo sviluppo delle potenzialità che il settore propone come valore aggiunto per il sistema economico-sociale italiano sui temi strategici dell'impatto ambientale, del lavoro e dell'occupazione, della politica d'impresa.

Tale impegno verrà profuso anche nell'ambito della transizione digitale e dell'intelligenza artificiale, alla luce dei profondi cambiamenti tecnologici che hanno determinato negli ultimi anni una modifica dei

modelli produttivi-organizzativi del mercato del lavoro, in particolar modo con l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, che avverrà nel rispetto della normativa europea e nazionale.

Le Parti avranno altresì un'accurata attenzione sui temi legati a Diversità, Equità ed inclusione, nell'ottica di sensibilizzare l'intero settore circa il problema delle disparità tra categorie di lavoratori, dovute ~~in base~~ a fattori di abilità, età, cultura, sesso, identità di genere e religione, in modo tale da assicurare un'uniformità di trattamento fondata sul concetto di equità.

Un particolare apprezzamento viene indirizzato per il lavoro svolto da EBLI in questi anni, confermandolo come sede e strumento privilegiato per favorire il confronto e il lavoro comune tra le parti, a livello nazionale.

Inoltre, le aziende sottoposte all'obbligo previsto dal d.lgs. n. 254/2016, in materia di rendicontazione non finanziaria, forniranno annualmente alle RSU/RSA e alle organizzazioni sindacali territoriali competenti il documento di rendicontazione."

Il comma 3 del paragrafo "Occupazione – Investimenti – Formazione" verrà integrato con le seguenti alinee

“- promozione dell'analisi dei temi DEI, con lo scopo di valorizzare le diversità e diffondere comportamenti equi e inclusivi, nonché la condivisione delle eventuali azioni adottate in tal senso.

- verifica del perseguimento degli obiettivi di inclusione e di coerenza tra le iniziative realizzate e quelle programmate."

Il comma 14 verrà sostituito con il seguente: *"Il livello aziendale di informazione è articolato in tre momenti specifici: a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'impresa; b) informazioni finalizzate alla contrattazione aziendale; c) informazioni riguardanti il sistema di imprese europee. Tale sistema informativo, pur nella distinzione delle diverse finalità, tende a sviluppare, attraverso l'attivazione di adeguati canali di comunicazione bilaterale, un migliore livello di conoscenza delle realtà, affermando il processo partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende. A livello aziendale, di norma annualmente tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, le Aziende con più di 50 dipendenti, su richiesta delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, forniranno, nel corso di un apposito incontro, alle RSU ed alle Organizzazioni medesime, informazioni riguardanti:*

*– le prospettive, specie con riferimento alle situazioni di crisi e alla struttura occupazionale (tipo di contratto, **genere** e qualifica professionale), nonché all'eventuale acquisizione pubbliche commesse;*

*– i programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti nonché a miglioramenti delle condizioni ambientali ed ecologiche, specificando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici agevolati; le informazioni sui programmi di investimento relativi a nuovi procedimenti produttivi o a nuove produzioni, che avranno carattere di riservatezza; le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestano carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni **compatibili con tale prerogativa**;*

*– il numero delle assunzioni suddivise per tipologia di contratto, **genere** e qualifica e **livello inquadramentale** effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso;*

*– il numero degli addetti distinti per **genere** e qualifica e **livello inquadramentale**;*

– l'andamento dell'occupazione giovanile, l'andamento dell'occupazione femminile e lo stato di applicazione del D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nonché delle successive specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea;

- l'utilizzo dei contratti a termine, del lavoro supplementare, di eventuali esternalizzazioni di attività e dei contratti part-time di cui all'art. 68 del CCNL

- l'utilizzo dei contratti a termine, del lavoro supplementare, di eventuali esternalizzazioni di attività e dei contratti part-time di cui all'art. 68 del CCNL. Nel corso degli incontri la Direzione Aziendale comunicherà le eventuali stabilizzazioni e trasformazioni in contratti full time messe in atto;

- gli impatti organizzativi relativi all'implementazione di nuove tecnologie, mediante informativa sui progetti di innovazione tecnologica e organizzativa;

- l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati di cui all'art. 1 bis c. 1 del D. Lgs. n. 152/1997 e s.m.i.;

- informazione dei lavoratori coinvolti dall'utilizzo delle nuove tecnologie per la comprensione dei meccanismi di funzionamento e la consapevolezza delle implicazioni del loro utilizzo.

- le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, nonché dalle tematiche dell'ambiente e della sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;

- i lavori commessi in appalto, anche a cooperative.

Art. 23 – Assemblee

Dopo il quarto comma aggiungere il seguente comma: **“Nel limite delle 10 ore annue, qualora la convocazione dell'assemblea sia richiesta singolarmente da una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto, la stessa avrà diritto allo svolgimento della riunione in oggetto durante l'orario di lavoro e nel limite massimo di 1 ora nell'anno solare.”**

Art. 30 - Doveri delle aziende e dei lavoratori

Il comma 3 è integrato con la seguente alinea:

“- Le aziende del settore inoltre garantiranno a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81 del 2008, per cause relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte e non dipendenti da dolo o colpa grave, l'assistenza legale e/o la copertura delle spese in caso di procedimenti civili o penali.”

Art. 35 – Formazione dei rappresentanti per la sicurezza (inserito su richiesta del Ministero del Lavoro a seguito della richiesta di registrazione dell'OPNL nel repertorio)

Nell'articolo sarà inserito il seguente comma: **“Per quanto riguarda la formazione, anche in modalità e-learning, del rappresentante per la sicurezza, essa avverrà nelle modalità e nelle tempistiche programmate dall'O.P.N.L. in attuazione delle prerogative riconosciute dall'art. 39.”**

Art. 39 - Organismo Paritetico Nazionale Lavanderie Industriali

Il comma 1 verrà sostituito dal seguente comma:

“Le Parti firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro costituiscono l’Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), sede privilegiata per le finalità previste dall’art. 51 del D.Lgs. n. 81/08 e in particolare per:

- la programmazione di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente e l’elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l’assistenza alle imprese finalizzata all’attuazione degli adempimenti in materia;*
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro, nell’ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l’ambiente esterno all’impresa;*
- l’organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l’evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione, per diffondere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende;*
- lo sviluppo di tutte le azioni inerenti alla salute, sicurezza e ambiente, per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge.*

- la programmazione delle attività formative congiunte, anche in modalità e-learning, dei R.L.S./R.S.P.P., in ottemperanza del nuovo quadro normativo delineato dall’Accordo Stato-Regioni del 16 aprile 2025;

- risoluzione delle controversie sorte sull’applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all’art. 2 comma 2 let. c) del D.M. n. 171/2022.”(inserito su richiesta del Ministero del Lavoro a seguito della richiesta di registrazione dell’OPNL nel repertorio)

Dopo il comma 1 sarà inserito il seguente comma: **“Le parti convengono sulla necessità condivisa di effettuare una rendicontazione delle attività svolte, in concomitanza dell’apposito incontro in sede di Osservatorio Nazionale di cui all’art. 10”**

Dopo la Dichiarazione a Verbale n. 2 inserire la seguente Dichiarazione a Verbale: **“Le parti si impegnano a realizzare attività congiunte di promozione e monitoraggio della formazione dei R.L.S., nonché a tenere in debita considerazione eventuali progettazioni ed erogazioni di formazioni per RSPP e RLS sui Sistemi di Gestione Integrata (SGI) in collaborazione con INAIL”.**

Art. 45 – Apprendistato

Dopo il comma 9 del paragrafo 2, rubricato “Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere”, saranno inseriti i seguenti commi: **“Per gli apprendisti con destinazione finale al modulo Centrato dell’Area operativa il periodo di apprendistato è suddiviso in due periodi, di cui il primo di 20 mesi ed il secondo di 4 mesi.**

Per gli apprendisti con destinazione finale al modulo Centrato dell'Area operativa al 9° mese del primo modulo dell'area operativa è prevista 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, decorsi comunque 20 mesi dall'assunzione e di effettivo lavoro si effettuerà il passaggio dal livello A1 al livello A2".

Art. 46 - Contratto a tempo determinato

Il primo periodo del comma 1 della let. A), "Caratteristica del rapporto", sarà sostituito dal seguente periodo:
Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i, al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente il limite di cui al presente decreto, nei seguenti casi:"

Dopo la let. e) del comma 1 della let. F), "Assunzioni esenti da limitazioni" aggiungere la seguente alinea:

"f) lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 47 - Attività stagionali

Il comma 5 verrà sostituito dal seguente comma: *"In relazione a tali specifiche attività, ai fini dell'attivazione dei contratti stagionali, ai sensi e per gli effetti del Capo III del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 la Direzione aziendale comunicherà, tramite informativa alla RSU e/o alle OO.SS. territoriali, le modalità, i reparti produttivi e i periodi in cui ricollegare le intensificazioni dell'attività produttiva e l'informativa relativa ad eventuali stabilizzazioni a tempo indeterminato in base alle esigenze organizzative/produttive, tenendo conto – nelle imprese caratterizzate da attività mista – dell'incidenza proporzionale delle attività svolte nel settore dei servizi al turismo.*

Le Parti riconoscono che le esigenze stagionali possano essere soddisfatte prioritariamente attraverso rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, ferma restando la possibilità di ricorrere agli ulteriori strumenti di flessibilità previsti dalla normativa vigente e dal presente CCNL, ivi inclusa la somministrazione di lavoro.

Su richiesta della RSU o delle OO.SS. territoriali, entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento dell'informativa aziendale, si avvierà la contrattazione, che dovrà comunque esaurirsi entro e non oltre 15 giorni dall'avvio della procedura.

Al comma 6 la parola *"accordo"* verrà sostituita con *"la procedura"*

Art. 48 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il numero *"10%"* di cui al comma 3 verrà sostituito da *"15%"*

Dopo il comma 3 inserire il seguente comma: **“È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 e s. m., nonché di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.”**

Al comma 5 sostituire il numero “35%” con “30%” e il numero “10%” con “15%”

Art. 55 – Figure professionali

Dopo il comma 5 verranno inseriti i seguenti commi: **“Nel corso della vigenza del presente contratto sarà istituita un’apposita Commissione paritetica presso l’Ente Bilaterale di settore con il compito di aggiornare i profili professionali ed il sistema classificatorio previsti dal CCNL.**

Art. 62 - Riduzione dell’orario di lavoro

Il primo comma della let. C) “Riduzione dell’orario di lavoro” sarà sostituito dal seguente comma: “Fermo restando l’orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuale complessiva sarà pari, a decorrere dall’1.1.1990, a:

- a) 56 ore annue per i lavoratori giornalieri;
- b) 52 ore annue per i lavoratori turnisti, **che a partire dal 2027 diventeranno 56 ore annue;**
- c) **per i lavoratori impiegati nelle centrali di sterilizzazione dello strumentario chirurgico che hanno una distribuzione oraria finalizzata all’utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali:**

Rol ulteriori riconosciute a partire dal 2027	8
Rol ulteriori riconosciute a partire dal 2028	4
Totale	68

- d) **per i lavoratori impiegati nelle centrali di sterilizzazione dello strumentario chirurgico che hanno una distribuzione oraria finalizzata all’utilizzo degli impianti su 7 giorni settimanali:**

Rol ulteriori riconosciute a partire dal 2027	16
-----------------------------------------------	----

Rol riconosciute a partire dal 2028	8
Totale	80

Art. 79 - Permessi, assenze ed aspettative

Il comma 13 sarà sostituito dal seguente periodo: *“Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, dovranno essere comunicati all’azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario. In caso di astensione di cui all’art. 32 c. 1 e 2 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. il termine di preavviso di cui al periodo precedente non sarà inferiore a 10 giorni di calendario. Il termine di preavviso in caso di congedo parentale su base oraria di cui all’art. 32 c. 3 del D. Lgs. n. 151/2001 sarà pari a 5 giorni”.*

Dopo il comma 16 inserire un nuovo comma: *“In riferimento ai periodi di congedo parentale di cui all’articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., essi sono computati nell’anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio.”*

Il comma 18 sarà sostituito dal seguente comma: *“Le parti, ad integrazione di quanto previsto all’art. 47, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., stabiliscono il diritto del genitore ad astenersi dal lavoro, per periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 14 anni, nel limite di 10 giornate annue complessive, di cui una retribuita. Queste ultime saranno nella disponibilità del lavoratore, secondo i criteri definiti dalla contrattazione aziendale. Tali congedi possono essere fruiti anche in ore.*

Art. ... - Iniziativa per le vittime di violenza di genere

“Per le violenze di genere nel loro complesso, perpetrate ai danni di lavoratrici e lavoratori, è previsto il mantenimento della contribuzione mensile a carico del fondo FASILL durante il periodo di congedo di cui all’art. 24 c. 4 del D. Lgs. n. 80/2015.”

Art. 89 - Diritto allo studio e facilitazioni ai lavoratori studenti

Il comma 2 sarà sostituito dal seguente comma: *“Analogo diritto a fruire dei medesimi permessi a carico del monte ore triennale è riconosciuto ai lavoratori che risultino iscritti a corsi di studio universitari presso strutture statali o paritarie per il conseguimento della laurea triennale o magistrale, o che abbiano richiesto all’azienda la frequenza ai corsi di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione e/o formazione continua concordati a livello aziendale.”*

Dopo il Chiarimento a verbale n. 2 aggiungere la seguente Dichiarazione a Verbale: *“In riferimento ai lavoratori iscritti a corsi di studio universitari di cui all’art. 89, essi debbono risultare in corso o fuori corso*

rispetto alla durata ordinaria dei corsi stessi per non più di 1 anno accademico in caso di iscrizioni a corsi di laurea triennale o magistrale e per non più di 2 anni accademici in caso di iscrizioni a corsi di laurea magistrale a ciclo unico."

Art. 94 – Provvedimenti disciplinari

Le Parti concordano di inserire in fase di stesura del CCNL la presente Dichiarazione all'interno dell'articolo contrattuale sui provvedimenti disciplinari:

"In conformità con i principi di tutela della persona sul luogo di lavoro, è fatto assoluto divieto di porre in essere molestie morali, psicologiche o sessuali. Si considerano tali tutti quei comportamenti indesiderati – a connotazione sessuale o basati sul genere, sull'orientamento affettivo, sulla razza o sulla religione – che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. L'azienda, all'esito dell'iter procedimentale, applicherà le sanzioni disciplinari proporzionali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Sarà garantita massima riservatezza alla vittima di tali comportamenti."

Art. 102 - Previdenza complementare

Dopo il comma 1 saranno inseriti i seguenti commi: **"A decorrere dal 1° gennaio 2028 la quota di contribuzione a solo carico dell'azienda sarà aumentata dello 0,1%."**

Dopo la Dichiarazione a Verbale n. 1 verrà inserita la seguente Dichiarazione a Verbale n. 2:

"Le Parti, alla luce dell'evoluzione della normativa, si incontreranno nuovamente in fase di stesura per eventuali integrazioni."

Art. 103 - Fondo Sanitario Integrativo

Dopo il comma 2 inserire il seguente comma: **"A partire da gennaio 2028 il medesimo contributo aziendale è aumentato di altrettanti 2 euro, per una cifra complessiva finale di 14 euro. A decorrere dal 1° ottobre 2028 il contributo aziendale in oggetto sarà aumentato di 1 euro, per una cifra complessiva finale di 15 euro"**

Il comma 4 sarà sostituito dal seguente periodo: **"Fermo restando l'obbligatorietà del contributo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 30 da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL; rimane confermato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito."**

Art. 104 – Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente

Il comma 1 del presente articolo sarà sostituito dal seguente comma: “Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell’azienda pari allo 0,20% dell’ERN, **elevato a 0,24% a decorrere dal 1° maggio 2025**, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a Previmoda per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al fondo Previmoda stesso

Art. X – Tempo di vestizione e svestizione Centrali di Sterilizzazione

Nel presente contratto sarà inserito il seguente articolo: “**Al personale operante nelle Centrali di Sterilizzazione cui è fatto obbligo (ovvero per imposizione da parte del datore di lavoro quanto a tempo e luogo) di indossare solo dopo esser giunti all’interno della Centrale abiti di lavoro o particolari dispositivi di protezione individuali, i tempi di vestizione e svestizione vengono quantificati forfettariamente in complessivi 10 minuti giornalieri, che con decorrenza dal 1/1/2027 saranno aumentati a complessivi 15 minuti giornalieri, al fine di favorire una maggiore responsabilità nell’esecuzione della attività inerenti la sterilizzazione anche in ragione dell’entrata in vigore del Regolamento 745/2017 come modificato dal Regolamento 607/2023, nonché al fine di favorire una più adeguata distribuzione dell’orario di lavoro.**

Tali tempi sono comprensivi anche di quelli eventualmente necessari per dirigersi dallo spogliatoio alla rispettiva postazione di lavoro (e viceversa).

La regolamentazione di cui al presente articolo non riguarda l’ipotesi in cui il lavoratore è tenuto ad indossare solo le calzature antinfortunistiche, ovvero quando, in assenza di eterodirezione aziendale, ha facoltà di scegliere autonomamente i tempi ed il luogo ove indossare gli indumenti da lavoro.

Le modalità di fruizione di quanto previsto ai precedenti commi 1 e 2 del presente articolo saranno regolamentate a livello aziendale, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In caso di fruizione mediante la concessione di pause retribuite equivalenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL, le stesse saranno oggetto di confronto tra la Direzione Aziendale e le RSU e/o le Oo. Ss. Territoriali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, sino all’entrata in vigore del presente ccnl, in considerazione della natura e delle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, il tempo necessario per la vestizione e la svestizione degli indumenti di lavoro prescritti dal datore di lavoro o di particolari DPI nonché quelli eventualmente occorrenti per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro, è stato disciplinato nell’ambito dell’organizzazione dell’orario di lavoro e delle pause stabilite e retribuite anche a tale finalità nel corso dello stesso. La presente specificazione ha carattere meramente ricognitivo delle prassi laddove intervenute.

Art. Y - Procedura di rimodulazione degli orari di lavoro nelle Centrali di Sterilizzazione dello strumentario chirurgico

Nel contratto sarà inserito il seguente articolato: “**Nelle centrali di sterilizzazione dello strumentario chirurgico che hanno una distribuzione oraria finalizzata all’utilizzo degli impianti su 6 e 7 giorni settimanali, saranno riconosciute ulteriori ore di riduzione annua, rispetto a quelle già disciplinate dall’articolo 62 let. C), rispettivamente pari a 8 e 16 ore a partire dal 2027, 4 ed 8 ore a partire dal 2028.**

Le ore di riduzione di orario di cui al comma precedente matureranno pro quota, in caso di inizio o di cessazione del rapporto, considerandosi come mese intero, la frazione non inferiore a 2 settimane.

A decorrere da gennaio 2028 le ore di riduzione di orario di cui al presente articolo e le ore di cui all'art. 62 let. C) saranno utilizzate dall'Azienda previa informativa alle RSU o le OO.SS territoriali per l'individuazione della distribuzione/articolazione dell'orario di lavoro. Su richiesta della RSU o delle Oo. SS. Territoriali, entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento dell'informativa aziendale, si avvierà la contrattazione sulla collocazione delle riduzioni di orario, che dovrà comunque esaurirsi entro e non oltre 15 giorni dall'avvio della procedura.

Per quanto non espressamente previsto si richiama la let. c) dell'art. 62.

Dichiarazione a verbale n. 1

Per le finalità di cui al presente articolo Y comma 3 l'eventuale utilizzo delle 32 ore afferenti le ex festività rimane una facoltà la cui definizione viene demandata a livello aziendale attraverso un accordo con la RSU.

Dichiarazione a verbale n. 2

A partire dal 2027 l'azienda potrà comunque utilizzare per le medesime finalità e con la medesima procedura di cui al presente articolo le ore di riduzione oraria maturate e maturande nell'arco dell'anno di riferimento.

Art. ... - Welfare

"Allo scopo di contribuire al miglioramento complessivo del benessere dei lavoratori del settore, le Parti concordano che le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del Tuir, strumenti di welfare del valore di 100 euro entro il 31.03.2027;

I valori di cui al comma 1 si intendono:

- definiti in misura uguale per tutti i lavoratori;
- riproporzionati ai 12 mesi di lavoro precedenti al momento dell'erogazione (considerando come mese intero la frazione pari o superiori a 15 giorni);
- omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.;
- utilizzabili dai lavoratori entro i 12 mesi successivi, salvo condizioni di miglior favore stabiliti a livello aziendale.

Hanno diritto a tali importi i lavoratori in forza alla data di messa a disposizione, non in prova, assunti

- a tempo indeterminato,
- a tempo determinato di durata di almeno sei mesi.

Per i lavoratori part time gli importi saranno riproporzionati in relazione al minor orario ordinario contrattuale.

Non hanno diritto a tali importi i lavoratori per i periodi di aspettativa non retribuita.

Gli strumenti di welfare di cui al presente articolo fanno parte del trattamento economico complessivo che dovrà essere comunicato dalle aziende utilizzatrici di lavoro somministrato alle agenzie di somministrazione.

Gli strumenti di welfare di cui al presente Contratto Nazionale si aggiungono a quelli eventualmente già presenti in azienda per effetto di accordi collettivi o regolamenti aziendali o concessi individualmente. Nel caso di accordi collettivi, le Parti stipulanti potranno procedere all'armonizzazione degli strumenti di welfare aziendali con quelli previsti dal presente Contratto Nazionale.

Ai lavoratori è sempre concessa la facoltà di destinare i suddetti valori, di volta in volta messi a loro disposizione, al fondo di previdenza complementare di natura contrattuale."

Linee guida per l'attivazione della banca ore solidali

Nel presente contratto saranno introdotte le seguenti linee guida:

"Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- *Le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;*
- *I tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;*
- *Le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;*
- *La eventuale priorità nella cessione/utilizzo;*
- *Le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;*
- *Ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;*
- *Fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.*
- *Eventuali cessioni da parte aziendale*

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi.

Linee Guida per l'applicazione degli accomodamenti ragionevoli nelle aziende delle lavanderie industriali

Nel contratto saranno inserite le seguenti Linee guida:

1. Premessa

Le Parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'Accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 12.12.2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica", anche in osservanza di quanto disposto in materia dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge marzo 2009, n. 18, convengono di individuare linee di indirizzo in tema di accomodamenti ragionevoli per offrire suggerimenti operativi per la possibile applicazione coordinata dell'art. 3, comma 3 bis del D. Lgs. 9.7.2003, n. 216 e dell'art. 5 bis della legge 5.2.1992, n. 104.

2. Definizione di accomodamento ragionevole

Alla luce dell'art. 2 della richiamata Convenzione nonché degli articoli sopra richiamati, per "accomodamento ragionevole" si intende l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del/della dipendente con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici.

3. Principi generali

- **Inclusione e produttività:** gli accomodamenti ragionevoli mirano a garantire che ogni dipendente con disabilità possa godere di tutti i diritti riconosciuti in ambito lavorativo e contribuire al processo produttivo, nel rispetto del principio di parità di trattamento di tutte le persone.
- **Sicurezza e compatibilità:** gli accomodamenti ragionevoli adottati non sostituiscono e non limitano i diritti e in particolare non possono compromettere in alcun caso le norme vigenti di salute e sicurezza sul lavoro.
- **Equità:** il datore di lavoro ha il dovere di garantire pari opportunità e di applicare accomodamenti ragionevoli ove ve ne sia necessità, sempre che non comportino un onere sproporzionato e la prestazione lavorativa conservi l'utilità per l'impresa.

4. Finalità

Gli accomodamenti, sono individuati in relazione allo stato di disabilità del/della dipendente, avendo in considerazione le condizioni di contesto.

Ai fini dell'adozione degli accomodamenti ragionevoli, rilevano i seguenti elementi:

- **personalizzazione dell'accomodamento.** L'accomodamento non è una misura o una soluzione tecnica e/o organizzativa generica, bensì un intervento specifico, individuato sulla base della situazione concreta, considerando al contempo i) la natura e l'entità della disabilità del/della dipendente, ii) le mansioni o funzioni a questo/a affidate e iii) il contesto organizzativo e produttivo dell'impresa;
- **finalità.** L'accomodamento deve essere ragionevole, necessario, adeguato, pertinente e appropriato e deve consentire al/alla dipendente interessato/a di svolgere la propria attività di lavoro in condizioni di piena eguaglianza;

- **ragionevolezza.** L'adozione dell'accomodamento non può obbligare il datore di lavoro a sostenere oneri economici e/o organizzativi sproporzionati o che eccedano il limite della ragionevolezza, individuato, ad esempio, in base alle caratteristiche dell'impresa e ai vincoli tecnici - organizzativi rilevati.

In ogni caso, la soluzione individuata è soggetta a verifiche e controlli periodici volti ad accertarne l'efficacia, sia in relazione all'evoluzione dell'assetto organizzativo e dei processi produttivi dell'impresa che con riferimento allo stato di disabilità del/della dipendente interessato/a.

5. Richiesta di Accomodamento

Il/La dipendente con disabilità, anche con il supporto del rappresentante sindacale (R.S.U.), ha facoltà di presentare apposita formale istanza, affinché, in un'ottica partecipativa, sia valutata la necessità di adottare idonei accomodamenti ragionevoli.

La richiesta, nel rispetto della vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali, dovrà contenere elementi e informazioni utili a valutare il tipo di supporto necessario.

6. Esempificazioni

Tra le misure possibili, sono suggerite, in via esemplificativa, le seguenti:

- **modifiche alla postazione di lavoro, eventualmente anche attraverso soluzioni ergonomiche, laddove possibile;**
- **introduzione di strumenti di flessibilità con riguardo all'orario di lavoro, anche al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di cura, vita e lavoro;**
- **accesso prioritario al lavoro agile, ove tale soluzione risulti percorribile, nonché ad altre modifiche dell'organizzazione del lavoro nel rispetto dei modelli organizzativi e per mansioni compatibili;**
- **formazione e affiancamento al fine di garantire l'inclusione organizzativa;**
- **promozione di una cultura aziendale e di un linguaggio inclusivi.**

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi in materia al fine di apportare i necessari correttivi.

Linee guida sull'invecchiamento attivo

Nel contratto saranno inserite le seguenti Linee guida:

“L’invecchiamento della popolazione è un tema sul quale sarebbe auspicabile un intervento del Legislatore, anche richiamato a seguito del nostro Avviso comune sul lavoro usurante, attraverso delle misure strutturali in termini di agevolazioni contributive, salariali e amministrative.

Ciò premesso le Parti condividono l’importanza di promuovere iniziative a livello aziendale per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulle tematiche dell’invecchiamento attivo.

Le Parti pertanto individuano alcuni strumenti che, valutata la sostenibilità economica degli stessi, possono essere attivati:

- *Organizzazione del lavoro e sicurezza: miglioramento ergonomico degli ambienti;*
- *Gestione dell’età e politiche di welfare: Piani di welfare per la salute e prevenzione, part time agevolato, sostegno alla transizione verso la pensione, percorsi di staffetta generazionale*
- *Formazione continua e aggiornamento competenze: Programmi di reskilling e upskilling per lavoratori senior, Tutoraggio intergenerazionale*

Linee Guida sui temi Diversità, Equità ed Inclusione

Nel contratto saranno inserite le seguenti Linee guida:

“Le Parti convengono di promuovere azioni volte a rimuovere ostacoli soggettivi e oggettivi che non consentono un’effettiva parità di opportunità per l’accesso al lavoro e lo svolgimento dell’attività lavorativa.

L’osservatorio Nazionale assume il compito di svolgere attività di supporto nella redazione e applicazioni di Policy DEI e protocolli condivisi, nonché attività di ricerca e monitoraggio su tali politiche all’ interno del settore individuando e proponendo best practice, valorizzando la conoscenza e la cultura dell’inclusione. Si impegna inoltre a elaborare una survey che evidenzi la diffusione di buone pratiche in materia di DEI.

Le Parti a livello aziendale intendono promuovere politiche volte alla valorizzazione della persona e allo sviluppo di un ambiente equo e inclusivo nel quale il benessere delle lavoratrici e lavoratori è elemento imprescindibile.

Lo sviluppo di una cultura volta a promuovere le DEI all’interno dell’azienda è fondamentale per creare un ambiente in cui ogni persona si senta valorizzata e rispettata.

A tal fine una check list di azioni utili:

1. *Presenza e diffusione di linee guida o protocolli congiunti che promuovano temi DEI*
2. *Formazione su temi della valorizzazione delle differenze, dell’inclusione, e in materia di comunicazione inclusiva, sulla base del quadro formativo aziendale.*
L’azienda potrà, se riterrà utile, prendere in considerazione i piani formativi messi a disposizione da Fondimpresa.
3. *Organizzazione di eventi dedicati alla sensibilizzazione*

Linee guida per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Nel contratto saranno inserite le seguenti Linee guida:

“Le Parti condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e ne condividono la prevenzione ed il contrasto sul luogo di lavoro. Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Quadro 25.01.2016 sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL, dall'Accordo delle Parti sociali Europee 26.04.2007, si condivide quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, è inammissibile;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere in alcun modo violata, in particolare da atti o comportamenti anche verbali che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati, attraverso i canali messi a disposizione dall'azienda;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di inclusione, eguaglianza e reciproca correttezza.

In relazione a quanto sopra:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile;
- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, in contesto di lavoro.

Le Parti si impegnano alla diffusione dei principi condivisi e sostengono:

- la promozione e adozione di tali principi ad ogni livello, anche attraverso il recepimento nelle policy, nella contrattazione aziendale, nelle iniziative di informazione ed a seguito di confronto nell'Osservatorio aziendale, nell'ambito del quale la tematica sarà oggetto di specifiche sessioni annue al fine di garantire adeguato monitoraggio e implementazione di iniziative;
- azioni volte a diffondere e sostenere comportamenti coerenti con gli obiettivi di rispetto e tutela della dignità della persona nell'ambiente di lavoro e al di fuori di esso;
- la definizione di specifiche procedure da seguire qualora vengano segnalati dei casi di molestie e/o violenza che possano, ad esempio, prendere in considerazione quanto segue:
 - protezione della riservatezza, discrezione e tutela da ogni forma di ritorsione per tutte le parti coinvolte;
 - gestione senza indebito ritardo dei casi segnalati, con tutte le parti coinvolte ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità, eventualmente con assistenza esterna, accertando la fondatezza dei fatti;
- l'intollerabilità di molestie e violenze tanto quanto di false accuse e, in caso di accertamento, l'adozione di misure adeguate nei confronti di chi le ha commesse nei luoghi di lavoro, incluso il licenziamento disciplinare;
- l'adozione di necessarie azioni di sostegno per le vittime, ivi compresa l'assistenza nel processo di reinserimento, se necessaria. Fermo restando l'autonomia delle Parti ed ogni regolamentazione e procedura adottata a livello aziendale in tema di molestie e violenze, al fine di promuovere quanto sopra potranno essere adottate la dichiarazione allegata o analoghe azioni definite a livello aziendale, per diffondere il principio della inammissibilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro.

Allegato alle Linee guida per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Dichiarazione per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

(Ai sensi delle Linee guida settoriali in materia)

Le Parti aziendali ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Secondo quanto previsto dalle Linee guida settoriali in materia:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, in contesto di lavoro".

Riconoscono, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Accordo congiunto in materia pensionistica e lavoro usurante

Nel contratto sarà inserito il seguente accordo:

"Le Organizzazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali del settore delle lavanderie industriali, nel comune intento di promuovere una sempre maggiore attenzione alle condizioni di lavoro e alla tutela della salute dei lavoratori, condividono l'esigenza di avviare un percorso di confronto con le Istituzioni competenti volto ad approfondire le specificità operative del comparto.

Il settore delle lavanderie industriali rappresenta un presidio essenziale a supporto di ambiti strategici quali la sanità, il socio-assistenziale, il turismo e l'industria, assicurando continuità nei servizi e standard elevati di igiene e sicurezza. All'interno di questo contesto, le attività produttive si caratterizzano per una significativa evoluzione dei modelli organizzativi e per una crescente complessità dei processi, che richiedono una riflessione aggiornata sulle condizioni di lavoro e sulla loro sostenibilità nel tempo.

Le Parti rilevano come alcune mansioni proprie del settore presentino caratteristiche che meritano un approfondimento specifico sotto il profilo tecnico e scientifico, anche alla luce delle trasformazioni intervenute negli ultimi anni nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro.

In tale quadro, si evidenzia come la normativa vigente in materia di lavori usuranti, di cui al Decreto Legislativo 67/2011, individui specifiche categorie di attività senza ricomprendere espressamente le peculiarità del settore delle lavanderie industriali, rendendo pertanto opportuno un momento di valutazione e confronto istituzionale.

Le Parti ritengono quindi necessario promuovere l'attivazione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il coinvolgimento dell'INPS, di un tavolo di confronto tecnico-istituzionale finalizzato ad analizzare in maniera puntuale le caratteristiche delle principali mansioni del settore, verificandone la coerenza con i criteri già presenti nell'ordinamento e valutando eventuali possibili evoluzioni del quadro di riferimento.

Tale percorso dovrà fondarsi su un approccio rigoroso, basato su dati ed evidenze oggettive. A tal fine, le Parti sottolineano l'importanza del coinvolgimento di soggetti terzi qualificati, quali enti di ricerca, università, istituti specializzati e organismi tecnici, in grado di contribuire alla costruzione di un quadro conoscitivo strutturato e condiviso.

Le Organizzazioni firmatarie dichiarano sin da ora la propria piena disponibilità a collaborare attivamente a tale percorso, mettendo a disposizione le esperienze maturate a livello settoriale e promuovendo ulteriori iniziative di approfondimento e analisi.

L'avvio di questo confronto si inserisce in una prospettiva più ampia, volta a rafforzare la tutela dei lavoratori e a garantire una maggiore coerenza tra l'evoluzione dei processi produttivi e gli strumenti di riconoscimento previsti dal sistema normativo e previdenziale.

Le Parti auspicano, pertanto, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INPS vogliano accogliere la presente istanza, avviando un percorso di confronto strutturato e orientato alla valorizzazione delle specificità del settore."

Intesa integrativa dell'Accordo di Programma del 4 febbraio 2020

Nel contratto sarà inserito il seguente accordo:

"Le Parti sociali – Assosistema CONFINDUSTRIA, Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL – stipulanti il CCNL Lavanderie industriali, centrali di sterilizzazione e servizi medici affini,

richiamato integralmente l'Accordo di Programma del 4 febbraio 2020, con il quale le Parti hanno inteso promuovere la cultura della legalità e contrastare i fenomeni di concorrenza sleale nel settore,

considerati gli sviluppi intervenuti nel contesto economico e competitivo, nonché il permanere e, in alcuni casi, l'accentuarsi di dinamiche distorsive riconducibili a pratiche di dumping contrattuale ed economico,

valutata l'esigenza, condivisa tra le Parti, di rafforzare il carattere operativo delle azioni previste dall'Accordo, con particolare riferimento al presidio territoriale, alla capacità di monitoraggio dei fenomeni e alla programmazione congiunta degli interventi,

considerato altresì che il rispetto delle regole contrattuali e normative richiede il coinvolgimento dell'intera filiera, ivi compresi i soggetti committenti, pubblici e privati, anche con riferimento ai profili connessi alla responsabilità solidale negli appalti,

convengono quanto segue:

Le Parti confermano la piena validità e attualità degli obiettivi delineati nell'Accordo di Programma del 4 febbraio 2020 e, in un'ottica di continuità e sviluppo, condividono la necessità di rafforzarne l'attuazione attraverso una più strutturata integrazione tra livello nazionale e territoriale.

In tale prospettiva, le Parti concordano sull'opportunità di consolidare un sistema di monitoraggio e presidio dei fenomeni di dumping e di irregolarità che sia in grado di intercettare in modo più tempestivo le criticità presenti nel mercato, valorizzando il ruolo delle strutture territoriali delle organizzazioni datoriali e sindacali.

A tal fine, le Parti convengono di promuovere, in raccordo con l'Osservatorio Nazionale già previsto dall'Accordo del 2020, la progressiva attivazione e il rafforzamento di Osservatori territoriali sulla legalità, quali sedi stabili di confronto e analisi delle dinamiche locali del settore. Tali strumenti saranno finalizzati

a favorire una lettura condivisa delle condizioni di mercato, a monitorare l'andamento degli appalti e degli affidamenti e a individuare elementi utili alla rilevazione di possibili fenomeni di dumping contrattuale ed economico.

In tale ambito, le attività dell'Osservatorio saranno ulteriormente integrate attraverso lo sviluppo di analisi mirate sulle anagrafiche di settore, anche mediante l'utilizzo dei codici ATECO, con l'obiettivo di individuare situazioni in cui le imprese operanti nel comparto risultino applicare contratti collettivi nazionali non sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ovvero contratti afferenti a perimetri non coerenti con l'attività effettivamente svolta.

Le risultanze di tali analisi, elaborate in forma aggregata e nel rispetto della normativa vigente, potranno costituire un utile strumento di supporto alle attività di monitoraggio, nonché elemento conoscitivo da condividere con le istituzioni competenti, gli organi di vigilanza e l'INPS, quale soggetto deputato alla gestione e al controllo degli aspetti contributivi e degli inquadramenti aziendali, al fine di favorire l'emersione di eventuali anomalie e incongruenze.

Le Parti convengono altresì di rafforzare la programmazione delle attività a livello territoriale, prevedendo momenti periodici di confronto tra le rispettive rappresentanze, con cadenza almeno semestrale, finalizzati alla verifica dell'andamento del settore, alla condivisione delle informazioni raccolte e alla definizione di iniziative congiunte, anche nei confronti delle istituzioni e degli organi di vigilanza competenti.

In coerenza con le finalità già espresse nell'Accordo di Programma, le Parti intendono rafforzare ulteriormente le azioni di contrasto alle pratiche elusive e distorsive della concorrenza, anche attraverso lo sviluppo di strumenti condivisi di analisi e la definizione di criteri utili a individuare situazioni anomale sotto il profilo contrattuale ed economico.

Nel contesto delle dinamiche di mercato sopra richiamate, le Parti ritengono opportuno promuovere una maggiore consapevolezza lungo l'intera filiera dei servizi, evidenziando come anche le scelte dei soggetti committenti possano incidere sugli equilibri competitivi del settore.

In particolare, si richiama l'attenzione sui profili connessi alla responsabilità solidale negli appalti o affidamenti, che rendono rilevante, anche per i clienti, una adeguata conoscenza degli elementi connessi all'applicazione dei contratti collettivi e al rispetto degli obblighi normativi e contributivi da parte dei fornitori.

In tale prospettiva, le Parti condividono l'esigenza di favorire strumenti in grado di accrescere la trasparenza lungo la filiera, contribuendo a orientare le scelte dei committenti verso operatori che adottino comportamenti coerenti con i principi di correttezza e legalità.

In una logica di rafforzamento degli strumenti operativi a disposizione del settore e di maggiore responsabilizzazione dell'intera filiera, le Parti convengono altresì di sviluppare, nell'ambito dell'Osservatorio della legalità, specifici momenti di incontro e formazione sul tema dumping che coinvolgano anche i clienti medesimi.

In questo contesto, le Parti intendono valorizzare il ruolo dell'Osservatorio quale sede di raccolta e sistematizzazione di elementi utili a favorire la trasparenza del mercato, anche attraverso la disponibilità di informazioni relative all'adesione agli strumenti della bilateralità di settore, quali assistenza sanitaria integrativa, ente bilaterale e forme di previdenza complementare, quali indicatori dell'applicazione del CCNL di riferimento.

Le Parti riconoscono, in tale ambito, il ruolo strategico dell'Ente Bilaterale EBLI quale soggetto di supporto tecnico alle attività di monitoraggio e analisi, impegnandosi a valorizzarne il contributo nella raccolta ed elaborazione dei dati e nello sviluppo di progettualità a sostegno delle iniziative previste dal presente Accordo.

Al fine di garantire continuità ed efficacia al percorso intrapreso, le Parti convengono di prevedere, con cadenza annuale, un momento di sintesi a livello nazionale, volto a valutare lo stato di attuazione delle

iniziative, condividere le evidenze emerse a livello territoriale e definire le priorità di intervento per il periodo successivo.”

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel rispetto dei principi di corretta individuazione dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva e al fine di assicurare certezza nella delimitazione della categoria contrattuale di riferimento del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, condividono la necessità di definire con puntualità il perimetro delle attività economiche riconducibili al settore disciplinato dal presente CCNL, nonché di monitorare con rigore i fenomeni di dumping contrattuale e di impropria applicazione di contratti collettivi non coerenti con l'effettiva attività esercitata dalle imprese.

Tale attività di perimetrazione assume particolare rilievo anche ai fini della corretta identificazione del settore e della categoria produttiva di riferimento per la misurazione della rappresentanza comparativamente più rappresentativa e per l'individuazione del trattamento economico complessivo previsto dal D.L. n. 62/2026 e dalle relative disposizioni attuative.

A tal fine, le Parti individuano, quali codici ATECO riferibili alle attività principali esercitate dalle imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, i seguenti:

- 81.22.01 – Attività di sterilizzazione di attrezzature mediche;
- 96.1 – Servizi di lavaggio e pulitura di prodotti tessili e pellicce;
- 96.10 – Servizi di lavaggio e pulitura di prodotti tessili e pellicce;
- 96.10.1 – Lavaggio e pulitura di prodotti tessili forniti da lavanderie industriali;
- 96.10.11 – Lavaggio e pulitura di prodotti tessili forniti da lavanderie industriali per industrie, ospedali e altre strutture simili;
- 96.10.12 – Lavaggio e pulitura di prodotti tessili forniti da lavanderie industriali per ristorazione, alberghi e altri servizi di alloggio.

Le Parti precisano che l'elencazione dei codici ATECO sopra riportati è finalizzata a fornire un criterio oggettivo di identificazione del perimetro settoriale di riferimento del presente CCNL e costituisce elemento interpretativo utile ai fini della corretta applicazione del contratto medesimo.

Le Parti si impegnano altresì a verificare ed aggiornare periodicamente il predetto elenco, anche alla luce dell'evoluzione normativa, classificatoria e organizzativa del settore, nonché dell'eventuale introduzione di nuovi codici o della modifica di quelli esistenti da parte degli organismi competenti.

Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo del 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 TEM è composto dalla retribuzione di modulo così come definita nell'art. 71 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. 75).

L'aumento salariale, riparametrato all'area qualificata livello base (B1), è convenuto in **€180,00**, suddivisi nelle seguenti tranches contrattuali lorde:

- €50,00 (Maggio 2026);
- €20,00 (Dicembre 2026);
- €50,00 (Ottobre 2027);
- €60,00 (Ottobre 2028).

Fermo restando l'eventuale scioglimento della riserva entro il 19 giugno 2026, la quota di maggio 2026 sarà retribuita, al netto delle variabili dello stesso mese, al personale in forza il 1° giugno 2026, unitamente alle competenze del mese di giugno 2026.

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;
- Ente Bilaterale Nazionale (art. 4 comma 7);
- Elemento di perequazione (art. 8, punto 5);
- Previdenza complementare (art. 102);
- Assistenza sanitaria integrativa (art. 103);
- Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente (art. 104);
- Maggiorazioni per straordinario, festivo, notturno (art. 67), supplementare (art. 68, lett. C), squadre (art. 69), flessibilità (art. 63 e ss.); disciplina dell'orario di lavoro (art. 62);
- 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, in particolar modo nelle gare pubbliche.

Dichiarazione a verbale

Le citazioni relative alle Oo. Ss. Territoriali, all'interno di questa ipotesi di rinnovo contrattuale, si intendono quelle appartenenti alle sigle firmatarie del presente contratto