

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 19 giugno 2013

Validità: 01.07.2012 - 30.06.2015

[Parti](#) : Delegazione imprenditoriale-Assosistema e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

[Settori](#) : Tessili, Lavanderie industriali

Fonte: FEMCA-CISL

Sommario:

[Art. \(nuovo\) - Responsabilità sociale delle imprese](#)

[Art. \(nuovo\) - Patto di solidarietà generazionale](#)

Art. (nuovo) - Congedo per la malattia del figlio

Art. (nuovo) - Inquadramento

[Art. \(nuovo\) - Partecipazione dei lavoratori](#)

[Art. \(nuovo\) - Appalti](#)

Art. (nuovo) - Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi

[Art. 4 - Ente Bilaterale Nazionale.](#)

[Art. 8 - Contrattazione di secondo livello.](#)

[Art. 11 - Codice di condotta](#)

[Art. 25 - Apprendistato](#)

Art. 26 - Contratto a tempo determinato

[Art. 37 - Formazione](#)

[Art. 44 - Disciplina dell'orario di lavoro](#)

Art. 48 - Regime di orario a tempo parziale

[Art. 49 - Lavoro a turni](#)

Art. 59 - Permessi, assenze e aspettative

Art. 63 - ~~Art. 68 -~~ [Anzianità e facilitazioni](#) ai lavoratori studenti

[Art. 69 - Ambiente e sicurezza](#)

Art. 77 - Norme per il licenziamento

Art. 82 - Previdenza Integrativa

Art. 90 - Ferie

Art. 92 - Malattia

Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi

Linee guida per la contrattazione aziendale

Protocollo sullo sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese

Protocollo sulla qualificazione delle imprese di sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico

Aumenti economici

Vacanza Contrattuale.

Elemento di perequazione

Art. 7 - Decorrenza e Durata

Stampa e distribuzione contratti

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Ipotesi di accordo

Il giorno 19 giugno 2013 si sono incontrati in Roma: la delegazione imprenditoriale [...], assistiti da Assosistema [...], la delegazione sindacale composta dalle Segreterie Nazionali Femca Cisl [...], Filctem Cgil [...] e Uiltec Uil [...], con la presenza della delegazione sindacale ed hanno convenuto la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del [contratto collettivo dei lavoratori](#) dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini. Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Art. (nuovo) - Responsabilità sociale delle imprese

Le Parti sostengono lo sviluppo di imprese socialmente responsabili, per tali intendendosi tutte quelle che, volontariamente, definiscono le proprie strategie valutandone i possibili impatti sul territorio di riferimento, sia in termini di occupazione ed equità sociale che in termini ambientali, in conformità alle linee guida Ocse ed agli indirizzi di cui al Libro Verde del 2001.

Al fine di promuovere, dunque, una cultura della responsabilità sociale e di far emergere i vantaggi in termini economici e di immagine che ne possono derivare, le parti convengono la stesura del Protocollo su “Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale” in allegato ed affidano all’Ente Bilaterale Nazionale compiti di promozione di iniziative di formazione sul tema.

Art. (nuovo) - Patto di solidarietà generazionale

Le parti intendono sperimentare nel settore misure incentivanti l’occupazione giovanile quali un patto di solidarietà generazionale che, a livello aziendale, comporti la disponibilità ad assumere giovani in cambio della possibilità di trasformare da full-time in part-time i contratti di lavoro dei dipendenti prossimi al pensionamento. Il tutto senza nulla togliere al lavoro dei senior che, in qualità di tutor, possono essere coinvolti in prima persona nella formazione dei giovani.

Art. (nuovo) - Partecipazione dei lavoratori

Le parti, condividendo la necessità di costruire relazioni di lavoro partecipative, concordano di sperimentare nuove relazioni sindacali a livello aziendale.

Pertanto, in relazione ad accordi che in conseguenza di un piano aziendale prevedano il differimento di una parte della retribuzione al raggiungimento di determinati obiettivi verificabili, o di accordi che prevedano forme di organizzazione del lavoro o regimi di orario diversi da quanto previsto dal CCNL, le parti convengono di sperimentare specifiche forme di partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali. Alle rappresentanze sindacali aziendali verranno fornite specifiche competenze in ordine alle forme ed alle procedure di remunerazione collegate al risultato e di controllo e verifica dei piani e delle decisioni concordate dagli accordi con oggetto le tematiche sopra richiamate.

Le parti concordano di delegare all’Ente Bilaterale, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, l’implementazione e il monitoraggio di modalità organizzative con le quali sperimentare tale specifico ruolo partecipativo.

Art. (nuovo) - Appalti

Le Parti hanno inteso intervenire sul tema degli Appalti condividendo un “Protocollo sulla qualificazione delle imprese” per accrescere la tutela dei lavoratori e per combattere fenomeni

di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sottocosto.

Art. 4 - Ente Bilaterale Nazionale.

Le parti, in ragione dell'ampliamento dei ruoli e dei compiti dell'Ente Bilaterale, hanno concordato la definizione di un modello organizzativo adeguato alla realizzazione degli scopi ed hanno ritenuto opportuno riepilogare le varie attività che vedono coinvolto l'Ente.

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello.

Le parti, con lo specifico scopo di incrementare la qualità dei servizi prestati, la produttività, l'efficienza e la redditività aziendale nonché di migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori, ritengono che la contrattazione aziendale costituisca una opportunità per affrontare - con il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori - i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa. Pertanto, al fine di promuoverne e facilitarne l'estensione hanno definito le materie di competenza e mettono a disposizione delle parti in sede aziendale le linee guida di cui si riporta testo in allegato.

Art. 11 - Codice di condotta

Le parti reputano necessario combattere fenomeni di sfruttamento del lavoro dei bambini e dei disabili.

Art. 25 - Apprendistato

Le parti sociali, in conformità ed attuazione rispetto a quanto disposto dal d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, convengono di ampliare l'apprendistato a tutte le tipologie legislativamente previste.

Conseguentemente, accanto ad una modifica del già regolato apprendistato professionalizzante, disciplinano anche l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 37 - Formazione

Le parti intendono dare piena applicazione al catalogo delle azioni formative, incentivando l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa e certificando, attraverso l'Ente Bilaterale stesso, i percorsi formativi svolti dai lavoratori. A tale scopo, le parti affidano all'Ente Bilaterale anche la promozione di percorsi di riqualificazione professionale e di rioccupabilità dei lavoratori ultra-cinquantenni.

Art. 44 - Disciplina dell'orario di lavoro

Le parti, in adempimento al [d.lgs. n. 66/03](#), ritengono che l'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere e che può essere computato anche come durata media su un periodo massimo di 12 mesi. La diversa distribuzione/articolazione dell'orario settimanale di lavoro, va concordata tra le parti a livello aziendale con le procedure di cui al punto A1 (ex art. 34, lett. b).

Nell'eliminare dal titolo della lett. B) Lavoro a turni il riferimento al 6x6, le parti introducono la seguente definizione di lavoro a turni: "È definito a turni il lavoro che preveda un orario articolato ciclicamente nell'arco di 24 ore giornaliere su base settimanale".

Le parti ritengono, inoltre, che nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti produttivi e comportante la distribuzione della

prestazione singola e/o a giornata su 6 giorni settimanali di pari ore giornaliere per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

Possono confluire in banca delle ore il lavoro supplementare e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore, di cui agli artt. 44, 45 e 47 del CCNL. Confluiranno direttamente, senza alcuna comunicazione, le ore residue di recupero della flessibilità di cui all'art. 45 ed ai commi quinto, sesto e settimo dell'art. 46.

I periodi di godimento delle ore, confluite nella banca, saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda o secondo quanto previsto dal Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi.

Art. 49 - Lavoro a turni

Le parti, onde evitare sovrapposizioni nelle norme contrattuali, convengono di sostituire il titolo con "Lavoro a squadre".

Art. 69 - Ambiente e sicurezza

Le parti, al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro, concordano di introdurre una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico per il rappresentante per la sicurezza e di istituire una Commissione Nazionale su ambiente e sicurezza che si avvarrà del supporto dell'Ente Bilaterale.