

WÄSCHEREI - INDUSTRIE LAVANDERIE – INDUSTRIA

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	ASSOSISTEMA; FEMCA-CISL; FILTEA-CGIL; UILTA-UIL.	DATA	01.07.2009
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali		
SETTORI PARTICOLARI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 39 ore per lavoratori non addetti a turni assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore ➤ 36 ore settimanali per turni 6x6, con fruizione di riduzione annua pari a 12 ore e assorbimento di due ex festività (2/6 e 4/11) ➤ 50 ore settimanali e 10 ore giornaliere per lavoratori discontinui (portieri, uscieri, custodi, autisti non addetti al carico e scarico merci ma unicamente addetti alla guida del mezzo) 		
FLESSIBILITA'	<p>Consentita, per esigenze produttive, la realizzazione dell'orario di lavoro come media su un arco di più settimane. Le ore che potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.</p> <p>Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì ➤ 20% per le ore prestate nella giornata del sabato ➤ 25% in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o recupero ➤ 25% per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale in regime di "flessibilità tempestiva" <p>Le parti, al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico- alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 48, il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva è fissato per l'anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal ccnl stesso dovranno esaurirsi nell'arco dei 24 mesi successivi. Per l'anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell'anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell 'anno successivo a quello di utilizzo.</p>		
LAVORO SUPPLEMENTARE	Lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanale, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, da retribuire con una maggiorazione del 30% sulla paga oraria.		
LAVORO STRAORDINARIO	<p>Limite individuale per le prestazioni straordinarie è pari a 200 ore annue, fino al raggiungimento di un monte ore aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente, escluso prestazioni per manutenzioni e adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi di tempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 30% diurno (prime 8 ore settimanali lavoratori generici e prime 10 ore settimanali lavoratori discontinui) ➤ maggiorazione 40% diurno (ore successive) ➤ maggiorazione 50% notturno feriale ➤ maggiorazione 75% notturno festivo ➤ maggiorazione 55% festivo diurno <p>Banca ore Vi confluiranno, su richiesta del lavoratore:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ le ore che verranno prestate come orario straordinario (fermo restando l'erogazione delle maggiorazioni); ➤ le ore derivanti dalla trasformazione delle maggiorazioni di flessibilità in orario; ➤ le ore residue di recupero della flessibilità tempestiva.
LAVORO NOTTURNO	maggiorazione 35% a turno e non a turno
LAVORO FESTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 50% diurno e notturno ➤ maggiorazione 38% domenica, con giorno di riposo compensativo, agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre agevolazioni a esso pertinenti
ASSENZE	
FERIE	<p>IMPIEGATI - Per un'anzianità fino a 10 anni di anzianità : Liv.TUTTI = 160 Ore (20gg); da 11 a 18 anni di anzianità : Liv.TUTTI = 168 Ore (21gg); da 19 a 99 anni di anzianità : Liv.TUTTI = 200 Ore (25gg).</p> <p>INTERMEDI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p> <p>OPERAI (5 GG) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p> <p>OPERAI (6GG) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p>
RIDUZIONE ORARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 56 ore annue per lavoratori giornalieri (con assorbimento del trattamento ex festività del 2/6) ➤ 52 ore annue per lavoratori turnisti (con assorbimento del trattamento ex festività del 2/6) ➤ ulteriori 8 ore per lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, al raggiungimento di n. 50 notti di prestazione effettiva
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario
DIRITTO ALLO STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 150 ore fruibili in un triennio ➤ 250 ore fruibili in un triennio per frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo o di studio della lingua italiana per i lavoratori stranieri; ➤ 300 ore nel caso di frequenza a corsi di alfabetizzazione
PERMESSI STUDIO	giorno per esame - due giorni precedenti, per esami universitari - 120 ore non retribuite per lavoratori studenti
PERMESSI SINDACALI	<p>RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 ore annue per ogni dipendente, nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti, ripartite in modo uguale per ogni componente della RSU ➤ 8 ore mensili per ciascun dipendente, nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti, per ogni componente della RSU <p>RSL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 ore annue in unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti; 30 ore annue in unità che occupano da 6 a 15 dipendenti ➤ 40 ore annue, oltre ai permessi per la RSU, in unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti ➤ 70 ore annue complessive, oltre ai permessi previsti per la RSU, in unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti ➤ 40 ore annue, oltre ai permessi per la RSU, in unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti ➤ 40 ore annue, oltre ai permessi per la RSU, in unità produttive che occupano oltre i 1000 dipendenti <p>Dirigenti nazionali e provinciali</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 giornata al mese
COMPORATO	395 giorni, nell'arco di 30 mesi (912 giorni) in caso di più malattie, esclusi periodi di ricovero ospedaliero
PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ massimo tre giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. ➤ diritto autonomo del padre, entro i primi cinque mesi di vita del figlio, ad un giorno di astensione lavorativa per il quale riceverà un'indennità pari al 100% della retribuzione. Inoltre, nei medesimi cinque mesi, il padre potrà usufruire di ulteriori due giorni in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le vittime di violenza che hanno utilizzato tutto il periodo previsto per legge hanno diritto di ulteriori permessi retribuiti, a carico dell'azienda, fino ad un massimo di 3 mesi, da utilizzare secondo quanto disposto all'art. 24 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 80.
CESSAZIONE RAPPORTO	
PREAVVISO	<p>OPERAI: Possono aver luogo in qualunque giorno della settimana: Area professionale/Modulo</p> <p>1) Qualificata/Consolidato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fino a 5 anni compiuti: 1 mese; ➤ Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti: 1 mese e mezzo; ➤ Oltre 10 anni compiuti: 2 mesi; <p>2) Qualificata/Centrato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fino a 5 anni compiuti: 1 mese; ➤ Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti: 1 mese e mezzo; ➤ Oltre 10 anni compiuti: 2 mesi; <p>3) Qualificata/base: 1 mese;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Operativa/Consolidato: 20 giorni; ➤ Operativa Centrato/Base: 7 giorni <p>IMPIEGATI:</p> <p>a) Fino a 5 anni di anzianità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ C3 : 2 mesi; ➤ C2 : 1 mese e 1/2; ➤ A3, B1,B2,B3, C1 : 1 mese. <p>b) Da 5 a 10 anni di anzianità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ C3 : 3 mesi; ➤ C2 : 2 mesi; ➤ A3, B1, B2, B3, C1 : 1 mese e 1/2. <p>c) Oltre 10 anni di anzianità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ C3 : 4 mesi; ➤ C2 : 2 mesi e 1/2; ➤ A3, B1, B2, B3, C1 : 2 mesi.
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
PREVIMODA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ contributo avviamento: euro 2,58 pro-capite da parte delle imprese; ➤ quote iscrizione: euro 2,58 pro-capite dei soci lavoratori da versare al momento dell'iscrizione; ➤ T.F.R.: quota da versare al fondo a titolo T.F.R.= 27% del T.F.R. maturando calcolato sul minimo contrattuale (paga base + contingenza + EDR); ovvero 2% dell'E.R.N.; ➤ contributo a carico aziende e lavoratori: rispettivamente 1% calcolato sull'E.R.N. come sopra definito. <p>Si conferma la disponibilità dall' 1/7/2008 ad incrementare la quota di contribuzione della previdenza complementare indicando l'incremento della percentuale al 2%, in presenza di analoga contribuzione del lavoratore, fatta salva la verifica che il costo contrattuale non abbia un'incidenza superiore ai 3 euro.</p> <p>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, 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.</p> <p>Sono esentate dal versamento del contributo di, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a Previmoda.</p> <p>Le parti convengono di istituire un Fondo, di natura paritetica per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale. Lo scopo del Fondo è quello di garantire ai lavoratori iscritti, dipendenti delle imprese del settore, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa.</p>

	<p>Per il finanziamento del Fondo, le parti concordano un importo massimo di € 7,00 lordi mensili a carico del datore di lavoro e per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato. Nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.</p> <p>I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel relativo regolamento.</p> <p>Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il precedente contratto collettivo di lavoro 17/12/2007 - relativamente all'istituzione del Fondo sanitario e all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 euro lordi mensili (1 + 7).</p> <p>Di questi, con il CCNL del 15/12/2009 si è già previsto che le aziende versino 1,00 euro come contributo per il Fondo Sanitario Integrativo. Con riferimento ai restanti 7,00 euro lordi, si conviene che a partire dall'1/1/2018 l'incentivo di modulo è incrementato dei seguenti importi lordi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Livello A2: 5,00 ➤ Livello A3: 6,00 ➤ Livello B1: 8,00 ➤ Livello B2: 9,00 ➤ Livello B3: 10,00 ➤ Livello C1: 12,00 ➤ Livello C2: 13,00 <p>In tal modo si intende totalmente assolto l'onere posto a carico delle imprese con il CCNL del 15/12/2009.</p>
ENTE BILATERALE	
ENTE BILATERALE	<p>Ente Bilaterale Nazionale è destinata una quota di partecipazione. Il contributo è stabilito nella seguente misura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,10% a carico dell'azienda ➤ 0,05% a carico del lavoratore. <p>Entrambe le percentuali sono calcolate sulla Retribuzione Contrattuale Conglobata (RCC) di ciascun dipendente.</p>
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.
---	--