

Sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini

L'evoluzione del settore passa anche dal contratto collettivo nazionale di lavoro

di Patrizia Ferri

Il 15 dicembre 2009 Assosistema, Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti delle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini, scaduto il 30 giugno 2009.

Un settore, questo, dinamico e in forte evoluzione e le cui potenzialità di sviluppo sono fortemente legate al miglioramento del *background* socio-culturale e alle capacità tecnico-economiche delle imprese.

Il processo produttivo delle imprese è di tipo industriale. Gli impianti sono altamente automatizzati e l'impiego di tecnologie informatiche avanzate è indispensabile per consentire in tempo reale la rintracciabilità dei prodotti.

I mercati di sbocco dei prodotti/servizi delle imprese sono il sanitario, il socio-assistenziale, l'industria – farmaceutica, chimica, tessile, ecc. – il commercio, il turismo.

La competitività delle imprese è fortemente legata al *know-how* di processo, alla capacità di innovazione e al livello di fidelizzazione e qualificazione dei lavoratori, il 93% occupati a tempo indeterminato e il 63% di genere femminile.

Sulla base delle caratteristiche tipiche del settore e in virtù del *Protocollo di lineamenti programmatici ed obiettivi condivisi*, siglato dalle parti sociali il 30 ottobre 2006, il contratto collettivo nazionale di settore, oltre a disciplinare i rapporti di lavoro, persegue l'obiettivo di migliorare il reddito delle imprese e il benessere dei lavoratori, attraverso la definizione di linee guida e riferimenti per incrementare la competitività, la flessibilità produttiva e le conoscenze dei lavoratori ai vari livelli di competenza, autonomia e responsabilità.

L'accordo di rinnovo del 15 dicembre 2009 si inserisce, quindi, in un contesto contrattuale già fortemente innovativo. Infatti, già nel dicembre 2007, dopo un lungo percorso di studio sulla fattibilità del progetto, realizzato grazie al supporto dell'ente bilaterale della categoria, le parti sociali nazionali hanno inteso implementare un nuovo sistema di classificazione unica e per aree professionali, mirato proprio a rafforzare il rapporto tra professionalità, competenze, sistema di inquadramento e organizzazione del lavoro, puntando molto ad accrescere le spinte motivazionali. La struttura del sistema classificatorio si articola in aree professionali, moduli di aree e figure professionali. Dagli ex 100 profili si è passati a 49 figure professionali descritte nei termini di ruoli e competenze necessarie per il loro svolgimento.

Dalla figura professionale n. 1, Responsabile Marketing e Vendite, alla n. 49, Operatore spedizione materiale sterile, ogni ruolo è previsto possa essere svolto con un diverso grado di competenza, autonomia e responsabilità.

A supporto dell'implementazione e della realizzazione del nuovo sistema di classificazione, è stato istituito presso l'ente bilaterale di categoria lo Sportello unico per l'azione formativa, che attraverso

una rete selezionata e stabile di agenzie, scuole ed università ha il compito di indirizzare le aziende in relazione agli obiettivi che intendono conseguire con l'azione formativa.

Oltre al profilo delle competenze di ciascuno dei 49 ruoli professionali individuati, le aziende potranno fare anche riferimento alle indicazioni fornite dalle parti nazionali in materia di comportamenti organizzativi in termini di accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, gestione risorse, iniziativa, integrazione, orientamento al servizio e/o al cliente, programmare e programarsi, sviluppo delle persone, coordinamento delle persone, lavoro in gruppo e comunicazione.

In tal senso, contemporaneamente all'implementazione del nuovo sistema di qualificazione dei lavoratori è stato abolito il meccanismo di avanzamento automatico dei lavoratori stessi.

Tornando all'accordo del 15 dicembre 2009, di rinnovo del Ccnl 17 dicembre 2007, oltre alla durata triennale, le principali novità introdotte concernono l'aggiornamento sintetico, ma esaustivo, dell'istituto delle "pari opportunità", in cui le parti nazionali al fine di consentire una effettiva parità di opportunità fra uomo e donna sul lavoro, sia nei termini di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita sociale, sia nei termini di incarichi di responsabilità e progressione di carriera, invitano le aziende a promuovere azioni positive finalizzate alla concreta partecipazione della donna al mercato del lavoro.

In tal senso, le parti sociali hanno convenuto di rendere operativo il gruppo di lavoro sulle pari opportunità, già previsto nel precedente Ccnl, dato il significativo contributo che può apportare, per il tramite di specifici studi oltre che di aggiornamenti sullo stato dell'arte della legislazione in materia, in termini di migliore conoscenza delle modalità di incentivazione e promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il gruppo di lavoro potrà essere di riferimento per le imprese anche per la promozione di specifici progetti da presentare al Ministero del lavoro.

Considerata l'importanza che riveste il *volontariato civile* per il Paese e per i cittadini tutti, soprattutto in occasione di grandi emergenze come verificatesi in Italia in tempi più o meno recenti, le parti hanno inteso dare un segnale di reciproca operatività introducendo la previsione per i lavoratori di poter disporre di ore da dedicare al volontariato civile fino anche ad usufruire di periodi non superiori a 6 mesi di aspettativa non retribuita.

In linea con i principi meritocratici a cui si ispira il Ccnl di categoria, le parti, individuando nella formazione continua lo strumento idoneo a migliorare le competenze lavorative e le conoscenze individuali, hanno convenuto di distribuire il monte ore previsto dall'ex art. 66 del Ccnl per il 60% alla *formazione continua* e per il restante 40% allo *studio*.

Al fine di favorire il più possibile l'estensione della *contrattazione di secondo livello*, sono state predisposte delle linee guida finalizzate a favorire la semplificazione, l'armonizzazione e la regolamentare evoluzione della contrattazione aziendale o, in alternativa, territoriale.

Anche in questo caso, in seno all'ente bilaterale nazionale di categoria (Ebli), sarà istituito un Osservatorio il cui compito sarà proprio quello di fornire modelli di premio variabile che potranno essere adottati e/o riadattati in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

L'Osservatorio dovrà consentire di avere il quadro aggiornato degli andamenti caratteristici del settore e di fornire alle parti indicazioni utili per orientare le iniziative, autonome e/o comuni, di natura industriale e/o contrattuale sia a livello nazionale che aziendale.

Conformemente alla riforma sugli assetti contrattuali intervenuta 15 aprile 2009, si è introdotto un *elemento di perequazione* per le aziende prive di contrattazione di secondo livello pari a 120 euro, che sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2012.

Al fine di agevolare l'accesso al mondo del lavoro e di consentire alle aziende di introdurre lavoratori da formare sulla base di opportuni percorsi di qualificazione, si è convenuto inoltre di integrare il nuovo testo contrattuale con le ulteriori tipologie di contratto di apprendistato previste dal d.lgs. n. 276/2003.

Infine, si è convenuto di procedere ad una generale risistemazione e migliore definizione del lavoro a turni e a squadre.

Sul versante economico è stata concordata l'erogazione di complessivi 109 euro, di cui 100 euro sottoforma di retribuzione contrattuale conglobata e 9 euro quale incentivo di modulo (assorbibile da superminimi o incentivi non derivanti da contrattazione collettiva). I 109 euro saranno parametrati prendendo come riferimento il modulo consolidato dell'area operativa e saranno distribuiti in 4 tranches.

Patrizia Ferri
Segretario generale Assosistema