

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

La scorsa settimana è venuta a mancare Patrizia Ferri, segretario generale di Assosistema. Solo pochi mesi fa era a Bergamo, presso la nostra Scuola di dottorato, per discutere del futuro e delle tante cose che potevamo ancora fare assieme. Sono tanti i ricordi che mi legano a Patrizia oltre a un senso di profonda gratitudine per aver sempre creduto nei nostri ragazzi finanziando con Assosistema due borse di dottorato. Penso in particolare alla idea, nata ragionando insieme, di un moderno sistema di qualificazione delle imprese poi confluito nell'art. 27 del decreto legislativo n. 81/2008 che non a caso indica come punto di riferimento il suo settore, la sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico. Ma tante sono state le buone prassi introdotte, sotto la sua sapiente guida, nel nostro sistema di relazioni industriali come bene documentato in un suo puntuale scritto di pochi anni fa, pubblicato sulla rivista Diritto delle Relazioni Industriali, che ora portiamo nuovamente alla vostra attenzione. Non è in ogni caso mio compito ricordare pubblicamente Patrizia che è già stata così bene salutata dal Presidente di Assosistema che ne ha ricordato le competenze tecniche e la grande passione per le relazioni industriali. Piuttosto, pensando al rapporto con la nostra Scuola e la sua determinazione e il sorriso nonostante la grave malattia, mi piace ricordare ai lettori del nostro Bollettino l'insegnamento che mi ha dato e cioè l'importanza di solidi punti di riferimento nella fase formativa e di crescita dei nostri giovani. Patrizia è stata infatti guida seria e premurosa per i dottorandi che hanno avuto modo di lavorare con lei. Non si può che augurare ai nostri giovani di saper riconoscere, lungo il percorso che stanno facendo nella loro esperienza scolastica e universitaria, questi preziosi punti di riferimento: persone normali e però per certi tratti eccezionali perché capaci di incidere in meglio su di noi trasmettendoci coraggio, passione e voglia di migliorarci. Patrizia se ne è andata a 52 anni, proprio per una di quelle gravi malattie che tanti di noi in ADAPT studiano rispetto all'impatto sul lavoro, e però di lei ci rimangono il bellissimo sorriso e il coraggio con cui ha combattuto la malattia e anche la consapevolezza che il lavoro e le nostre ambizioni sono importanti ma non sono certo la cosa più grande e preziosa nella vita.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

Buone prassi contrattuali nel settore della sanificazione del tessile di Patrizia Ferri

Sommario: **1.** Presentazione del settore e contesto delle relazioni industriali. - **2.** Il nuovo sistema di classificazione unica e per aree professionali. - **3.** Altri profili innovativi nel rinnovo contrattuale.

1. Presentazione del settore e contesto delle relazioni industriali.

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 del settore è di tipo industriale, con impianti altamente automatizzati e l'impiego di tecnologie informatiche avanzate che consentono in tempo reale la rintracciabilità dei prodotti.

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

Inoltre, 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.

2. Il nuovo sistema di classificazione unica e per aree professionali.

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, con l'obiettivo di 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. Dai cento profili originariamente previsti si è passati a quarantanove 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, è previsto che ogni ruolo 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 la stessa azione formativa.

Oltre al profilo delle competenze di ciascuno dei quarantanove 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 degli stessi.

3. Altri profili innovativi nel rinnovo contrattuale.

Relativamente agli altri contenuti dell'accordo del 15 dicembre 2009, di rinnovo del Ccnl 17 dicembre 2007, oltre alla durata triennale, le principali novità interessano 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 quelle 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 sei 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 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 il 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 decreto legislativo 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 prevista 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 quattro *tranches*.

Buone prassi contrattuali nel settore della sanificazione del tessile - Riassunto. *L'A. esamina il recente rinnovo contrattuale del settore industriale integrato di servizi tessili e medici affini a partire dalle caratteristiche economiche, di produzione e di mercato e dalla collocazione in un quadro innovativo di regolazione collettiva già con il Protocollo di lineamenti programmatici ed obiettivi condivisi del 2006. Il rinnovo conferma tale orientamento con particolare riferimento ad alcuni istituti passati in rassegna dall'A.: il nuovo sistema di classificazione unica e per aree professionali per rafforzare il rapporto tra professionalità, competenze, sistema di inquadramento e organizzazione del lavoro e accrescere le spinte motivazionali, l'operatività del gruppo pari opportunità per migliorare la conoscenza delle modalità di incentivazione e promozione della*

partecipazione femminile al mercato del lavoro, la previsione di ore di permesso da dedicare ad attività di volontariato, gli incentivi alla formazione continua, le linee guida per la contrattazione aziendale, la costituzione di un osservatorio presso l'ente bilaterale per progettare modelli di premi variabili e l'integrazione nel regolamento contrattuale di tutte le tipologie di apprendistato regolate dall'ordinamento.

Good practices in collective agreements in the textile industry (Article in Italian) -

Summary. *The paper examines the recent renewal of the collective agreement in textile industry and related medical services, primarily from an economic, productive and market perspective. The paper also assesses its compliance with the existing framework regulating collective bargaining, and more specifically with the 2006 Protocol dealing with shared programs and objectives. As a confirmation of the general approach, the new agreement makes special reference to a number of matters examined by the author. The new classification system is based on a unified scheme and considers the employment grade as a means to strengthen the relationship between vocational skill, competencies, working arrangements and organization. It also aims at improving motivational factors, and the effectiveness of the working group dealing with equal opportunities. In this connection, the focus is on policies to be implemented to promote and encourage female participation in the labour market, the provision of leave to allow employees to spend time on voluntary work, incentives for lifelong learning, and guidelines for company bargaining. In addition, the setting up of an observatory within the bilateral body is intended to design variable bonus schemes, and to supplement the agreement with all the forms of apprenticeship pursuant to legislation currently in force.*

Patrizia Ferri

Segretario Generale Assosistema

Scarica il **PDF** 