SPECIALE EBLI

Il ruolo delle parti sociali e dell'ente bilaterale nel contrasto al dumping contrattuale e nell'analisi prospettica del ccnl: focus su lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione

L'EBLI, l'Ente Bilaterale del settore lavanderie industriali, centrali di sterilizzazione e servizi medici affini, istituito da Assosistema Confindustria, Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil, ha organizzato a Roma il convegno: "Il ruolo delle parti sociali e dell'ente bilaterale nel contrasto al dumping contrattuale e nell'analisi prospettica del CCNL".

FILCTEM CGIL

femca cisl

UILTEC

ebli ente bilaterale

Nella prima parte della mattinata è stato presentato il progetto "Osservatorio Nazionale Legalità del settore Lavanderie Industriali" e i dati dell'Osservatorio economico sul comparto, redatto da Cerved mentre nel pomeriggio sono stati presentati i risultati dei tre studi di ricerca promossi da EBLI su tematiche centrali per la contrattazione collettiva di settore, in particolare:

- l'orario di lavoro
- le malattie e infortuni professionali,
- il monitoraggio
- l'inquadramento del sistema professionale

In apertura dei lavori, **Matteo Nevi, Direttore Generale di Assosistema Confindustria**, ha presentato i risultati dell'Osservatorio Lavanderie Industriali e centrali di sterilizzazione realizzato dal Cerved.



Dallo studio è emerso che oltre il 37% delle aziende settoriali è localizzata al Nord Italia, seguito dal Sud e dal Centro; le isole concentrano solo il 10% delle aziende settoriali. Le imprese sono localizzate prevalentemente in Lombardia, Lazio, Campania e Toscana, che insieme concentrano oltre il 46% del totale degli operatori.

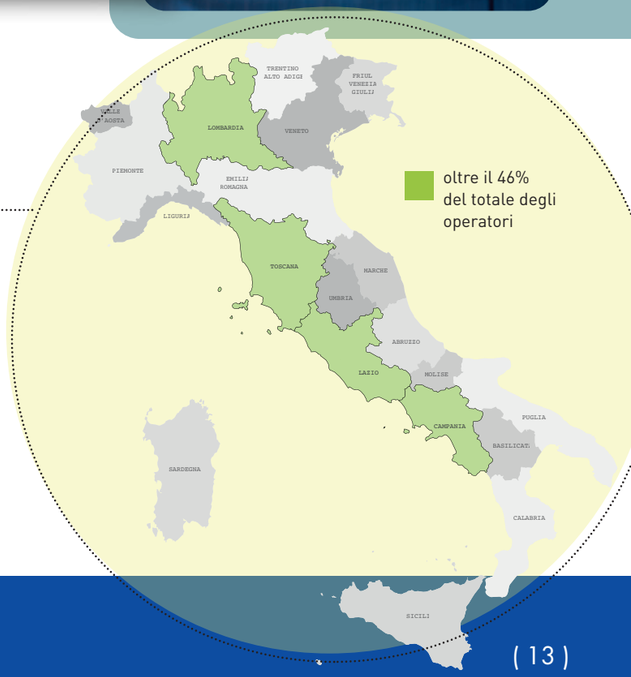
La concentrazione delle imprese è particolarmente elevata nelle vicinanze dei grandi centri urbani, dove sono presenti molte strutture ospedaliere e alberghiere.

Per le imprese del settore la localizzazione geografica è un fattore competitivo molto importante. La maggior parte delle aziende intervistate ha una clientela locale, cioè posta entro i 100 Km dalle proprie sedi operative.

Gli alti costi logistici impongono ai players di tenere sotto controllo le distanze, per evitare di erogare servizi non remunerativi.

Soprattutto gli operatori attivi nel segmento alberghiero e della ristorazione considerano la vicinanza ai clienti un elemento fondamentale.

Il settore conta 20.300 addetti nel 2023 (+4,9% vs 2022). Nel periodo 2009-2023 l'andamento del numero degli addetti risulta sostanzialmente in linea con quello delle aziende, ad eccezione del 2020 quando, a causa della pandemia, il numero degli addetti è risultato in calo del 6% (crollo del numero degli stagionali), a fronte del leggero incremento del numero delle aziende totali e della forte contrazione del valore del settore.



Il settore è caratterizzato da una notevole stagionalità, soprattutto nel segmento alberghiero e ristorazione, che determina importanti oscillazioni degli addetti nel periodo che va da marzo ad ottobre, con picchi durante la stagione estiva.
Nel 2020 e nel 2021 si rileva un'interruzione dell'andamento occupazionale tipico del settore, con il numero degli addetti che diminuisce considerevolmente in corrispondenza dei periodi di applicazione delle misure restrittive a causa della pandemia.
Circa il 68% dei dipendenti è a tempo pieno, con l'87% degli addetti del settore rappresentato da operai.
Il 73% degli addetti delle aziende intervistate è attivo nell'area produttiva, mentre nell'area logistica (attività di magazzino, trasporto e logistica presso il cliente) sono impiegate circa il 15% delle risorse complessive. L'incidenza di questa categoria di addetti tra le varie aziende varia in funzione della decisione della stessa di esternalizzare o meno le attività di trasporto.



Circa il **68%** dei dipendenti è **A TEMPO PIENO**



87% **OPERAI**



73% nell'area **PRODUTTIVA**



15% nell'area **LOGISTICA**

Per quanto riguarda il trend del settore alberghiero e della ristorazione, prosegue la sua ripresa rispetto a quanto perso nel 2020; mette a segno una crescita double digit che risulta, tuttavia, in deciso rallentamento rispetto al biennio precedente, nonostante il 2023 sia stato un anno record per il settore turistico (+15,1 milioni di persone registrate negli esercizi ricettivi e +35,2 milioni di pernottamenti rispetto al 2022, Fonte Istat).
Mentre il settore sanitario mette a segno un +5,9%, favorito dalla revisione più o meno generalizzata delle tariffe, oltre che dall'indizione di importanti gare pubbliche.
L'industria registra una buona dinamicità (+8,3%), dovuta alla diffusione dei servizi presso un numero crescente di settori che usano divise e DPI e, in generale, alla crescente attenzione verso la pulizia e la sicurezza dei luoghi di lavoro e il benessere dei lavoratori.
Il 48% delle aziende intervistate ha un parco clienti compreso tra 100 e 500 unità.
Per gran parte degli operatori (52%) intervistati, la dipendenza dai principali clienti è bassa, con i primi tre clienti che contribuiscono a meno del 20% del fatturato. La maggiore dipendenza da pochi grandi clienti si registra soprattutto nel settore della sanità.
Nell'ultimo triennio si rileva una crescita del numero di clienti delle imprese settoriali.
La maggior parte degli operatori acquisisce i propri clienti attraverso contatto diretto con gli stessi. Il 34% circa degli intervistati ricorre a gare d'appalto, percentuale destinata a diminuire fortemente se si considera l'intero universo delle lavanderie industriali, in cui prevalgono le piccole e le micro-imprese.
La quota preponderante degli operatori ricorre per le consegne ad automezzi propri; alcuni ricorrono ad un'organizzazione di tipo misto, servendo alcuni clienti con mezzi propri (es. grandi clienti dell'area sanità) e ricorrendo a subfornitori per altri (es. clienti dell'area alberghiero e ristorazione).

LE STRATEGIE OSSERVATE SONO:

1] efficientamento gestione aziendale, sia per contrastare l'incremento dei costi che per aumentare la produttività e migliorare il servizio al cliente, investendo in automazione, fonti energetiche alternative, riorganizzazione struttura gruppi;
2] reclutamento e selezione risorse umane;
3] diversificazione mercati di sbocco;
4] selezione della clientela;
5] potenziamento dei servizi e miglioramento qualità.



Il possesso delle certificazioni è correlato alla dimensione aziendale:

gli operatori di maggiori dimensioni e più strutturati, soprattutto quelli operanti in ambito pubblico, sono caratterizzati da un sistema di certificazioni plurime, sia di sistema, che di processo e prodotto.

La maggior parte degli operatori intervistati ha attuato nell'ultimo triennio almeno un'iniziativa di digitalizzazione/automazione. I player più strutturati, soprattutto quelli attivi nell'area sanità, adottano spesso congiuntamente tutte le iniziative citate.
Il prezzo competitivo, è considerato rilevante, ma non nell'accezione di "prezzo basso", quanto di prezzo remunerativo, in grado di garantire un buon rapporto con la qualità. Emerge l'importanza strategica delle risorse umane, di difficile reclutamento e la necessità per le imprese del settore di risultare attrattive per poter disporre di personale formato, motivato, fidelizzato e professionale.



A seguire l'intervento del Direttore Nevi,
Fabio Nebbia, Presidente EBLI,
ha relazionato sull'Osservatorio Legalità:

CONCORRENZA SLEALE E DUMPING CONTRATTUALE NEL SETTORE DELLE LAVANDERIE INDUSTRIALI, CENTRALI DI STERILIZZAZIONE E SERVIZI MEDICI AFFINI.

Il tema del dumping contrattuale è stato sviluppato a valle della presentazione sui dati generali del settore raccolti da Cerved, in cui è emersa la grande numerosità delle aziende del settore (1172) e la frammentazione in termini dimensionali (80% delle aziende con < di 50 dipendenti, il 2% delle aziende con > di 100 dipendenti).
Questi presupposti elevano la probabilità che alcuni operatori possano applicare dei criteri gestionali che non collimano con quanto è previsto dal CCNL di categoria o con alcuni dettami normativi, andando così a muoversi sul mercato in modo non corretto e con meno tutele per i lavoratori.

Per questo motivo, nel 2020, fu siglato, fra Assosistema Confindustria e le Organizzazioni Sindacali, un accordo di programma sulla concorrenza sleale, che diede vita all'Osservatorio Nazionale sulla Legalità, da cui è scaturito questo monitoraggio annuale, i cui dati lo scorso anno sono stati presentati formalmente anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

DISTRIBUZIONE AZIENDE PER REGIONE



RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	%	N° AZIENDE
SUD	29%	341
CENTRO	25%	299
NORD-OVEST	21%	247
NORD-EST	13%	155
ISOLE	11%	130
TOTALE	100%	1.172

La ricerca si basa sul monitoraggio di 2 indici che vengono presi delle società del settore che depositano il bilancio, circa la metà del perimetro totale, con i dati aggiornati al 2023.
Si tratta del rapporto fra costo del lavoro e fatturato e del rapporto fra costo dei servizi e fatturato, nel primo caso valori significativamente più bassi della mediana implicano un basso utilizzo di manodopera interna o l'applicazione di sistemi alternativi per abbassare il costo del personale, nel secondo caso valori significativamente più alti della mediana dimostrano che, per alcune fasi di lavorazione, l'azienda sta usando personale esterno.
I dati hanno mostrato che 114 aziende su 573 hanno valori significativamente più bassi per il primo indice, 122 su 573 hanno valori significativamente più alti per il secondo indice; 57 aziende presentano anomalie su entrambi gli indicatori.
Parte integrante della ricerca è il dato sull'applicazione del CCNL di categoria "Settore Lavanderie Industriali, Centrali di Sterilizzazione e Servizi Medici Affini" all'interno del comparto, le informazioni, aggiornate al 2023, parlano di un'applicazione su 541 aziende, con una copertura di 14.670 lavoratori. L'applicazione corretta e diffusa del CCNL di categoria sarebbe uno dei primi strumenti per combattere la concorrenza sleale e garantire un equo trattamento ai lavoratori.



MAURO CASOLA, FILCTEM CGIL:

"La giornata di oggi è frutto di un lungo percorso tra le Organizzazioni sindacali e Assosistema Confindustria che anche attraverso l'Ente bilaterale Ebli e tutte le attività svolte, sono riusciti a costruire dei percorsi di forte condivisione e progettazione. Siamo convinti che per costruire percorsi condivisi di contrattazione, a partire dal rinnovo del CCNL, la base è quella di condividere i dati, gli andamenti di settore e conoscere quale è lo scenario che abbiamo davanti. L'Osservatorio della legalità rappresenta proprio un traguardo importante di contrasto ai fenomeni di illegalità del lavoro insieme all'Ispettorato del lavoro. Nel panel del pomeriggio abbiamo visto come le richieste dei lavoratori, attraverso la piattaforma sindacale, si sono tramutate in tre momenti di progettualità che hanno portato a casa degli studi e risultati che potranno andare ad arricchire sia la nostra piattaforma del rinnovo del CCNL che è in scadenza a dicembre 2025, sia quella che sarà la condivisione nella fase del rinnovo del contratto che ci porterà ai risultati che noi ambiamo a conseguire. Questi i tre temi fondamentali: l'orario di lavoro, l'inquadramento professionale, salute e sicurezza. Il settore registra un elevato sforzo biomeccanico dei lavoratori in alcune mansioni, in merito al quale dobbiamo provare a trovare delle soluzioni insieme alle aziende per migliorare la competitività e la produttività delle aziende e le condizioni di vita dei lavoratori".



IVANO DALLA BREA, FEMCA CISL:

"La giornata di oggi è molto importante e deriva da decisioni delle parti all'interno del CCNL dove abbiamo destinato una giornata annuale per l'Osservatorio nazionale, in cui sono stati illustrati i dati dell'andamento del settore oltre alla presentazione di tre progetti in capo ad Ebli che analizzano degli elementi da noi ritenuti importanti per lo sviluppo di politiche contrattuali. Dovremmo prendere spunto dai dati che ne deriveranno per costruire una piattaforma per il rinnovo del contratto in scadenza a dicembre e che dovremmo tarare sui dati che emergeranno. Ogni contrattazione è, infatti, efficace se trae origine dai dati condivisi. Se si lavora così credo che sia le relazioni sindacali che le proposte che andremo insieme a discutere saranno ben codificate sull'andamento del settore".



ALESSANDRO ROSSINI, UILTEC UIL:

"Oggi è stato presentato l'Osservatorio che ci consentirà di vedere e valutare il settore e il suo andamento negli ultimi 15 anni. Sono strumenti che permettono di far emergere le illegalità che vengono riscontrate utilizzando nel settore i contratti pirata. Nella seconda parte della giornata sono stati presentati i progetti portati avanti attraverso l'Ente Bilaterale con le parti datoriali sul sistema di classificazione che è stato rinnovato e implementato pochi anni fa, il sistema dell'orario di lavoro e i temi della salute e della sicurezza dei lavoratori nei vari ambiti. La giornata condivisa con le parti datoriali crediamo che possa dare maggiore risalto al settore che viene poco considerato, specialmente per il suo contributo al funzionamento della sanità pubblica e privata e del settore turistico che rappresenta una parte importante del pil nazionale".



Il panel mattutino del convegno



Il panel pomeridiano del convegno, moderato da **Daniela Passione, Responsabile delle Relazioni istituzionali di Assosistema Confindustria**, ha approfondito i progetti EBLI.



PIERPAOLO LETIZIA, OFFICINE SVILUPPO E RICERCA

HA PRESENTATO I RISULTATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA SULL'ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE DELLE LAVANDERIE INDUSTRIALI.

L'analisi ha evidenziato:

- Le tensioni in gioco
- Aumento della durata giornaliera del lavoro per rispondere alle esigenze produttive
- Impiego simultaneo di più lavoratori per gestire picchi di domanda
- Crescita delle misure di conciliazione lavoro-vita privata, spesso personalizzate
- Coesistenza di spinte verso efficienza e richieste di benessere individuale
- Le sfide organizzative
- Ricambio generazionale e turn over indeboliscono la tenuta organizzativa
- Lavoro percepito come fisicamente gravoso e poco attrattivo
- Dinamiche salariali non competitive rispetto ad altri comparti
- Contrattazione di II livello poco diffusa e frammentata

In conclusione dell'analisi, questi gli strumenti e proposte per costruire soluzioni condivise:

- Rafforzare gli strumenti conoscitivi: osservatori settoriali, panel longitudinali, raccolte sistematiche di esperienze aziendali, analisi avanzata dei dati.
- Avviare sperimentazioni pilota: testare modelli orari flessibili in contesti controllati, con valutazione dell'impatto su produttività, organizzazione e benessere.
- Sostenere la contrattazione: costruire linee guida e strumenti operativi a supporto delle parti sociali, specialmente nei contesti meno strutturati.
- Favorire la circolazione delle pratiche: sviluppare repertori di modelli e soluzioni, condivisi e confrontabili, per alimentare il confronto e orientare le scelte.





ANTONIO INGALLINESI, FAB

è intervenuto sul tema della sicurezza sul lavoro, prevenzione e buone pratiche del settore. Il campione indagato è costituito in netta prevalenza da lavoratrici (76%), in linea con la composizione del comparto. Per quel che riguarda la composizione del campione per età, si denota la netta prevalenza tra i rispondenti delle fasce d'età mature (il 65% ha più di 46 anni). In particolare, viene nettamente identificato quale fattore di pressione un ambiente di lavoro mediamente caratterizzato da condizioni critiche, ovvero: rumore, microclima, illuminazione inadeguata, esposizione a vibrazioni, esposizione a caldo o freddo accentuati, sforzo fisico, frequenza di ripetizione movimenti. Il 74% dei lavoratori ha valutato che nel proprio turno di lavoro la fatica da movimentazione è collocabile al limite estremo della scala (da 8 a 10).

Nonostante i dati INAIL non identificano percentuali significativamente alte di infortuni e malattie professionali, i dati rilevati da Assosistema Confindustria fra gli associati e i dati rilevati nelle visite condotte nell'ambito di questa ricerca restituiscono una difficolta oggettiva nella gestione delle idoneità parziali molto alte (complice età media elevata) che si attestano fra 25 e il 30% degli addetti del settore. Agli attori titolati, Associazioni di Categoria, OO.SS. e soggetti istituzionali è affidato il compito di trovare attraverso la contrattazione o interventi normativi mirati soluzioni sostenibili.



CLEMENTE TARTAGLIONE, ARES 2.0.

ha presentato l'analisi sul sistema di inquadramento professionale previsto dal CCNL. Dal punto di vista analitico, il nuovo inquadramento definito nel CCNL, può essere rappresentato come un buono strumento per rispondere ai cambiamenti evidenziati in precedenza. Esso, infatti, si basa su alcuni pilastri di base: la definizione di aree professionali come base per la nuova classificazione e una gradazione professionale basata sulle competenze possedute; la creazione di percorsi di sviluppo professionali basati sui processi di mobilità verticali e trasversali anche in un'ottica di polifunzionalità, l'enfasi sulla formazione continua, la valutazione individuale delle competenze acquisite, il grande sforzo definitorio nella classificazione dei comportamenti organizzativi e nella classificazione delle professioni.

L'inquadramento offre strumenti coerenti con lo scenario, tuttavia, nessuna delle imprese intervistate utilizza tutti gli strumenti previsti. Si registra un aumento lineare del tasso di applicazione e nessuna preclusione all'utilizzo dell'inquadramento.

Emerge l'assenza di alcune figure professionali. C'è un'ampia eterogeneità dei modelli di applicazione dell'inquadramento e una tendenza al riadattamento delle schede di valutazione sulla base delle esigenze interne. In molti evidenziano una rigidità del sistema delle professioni rispetto alla sempre più frequente esigenza di polifunzionalità.

1 luglio 2025

Roma
CENTRO CONVEGNI
CARTE GEOGRAFICHE
Via Napoli, 36

ebli ente bilaterale

Il ruolo delle parti sociali e dell'ente bilaterale nel contrasto al dumping contrattuale e nell'analisi prospettica del ccnl: focus su lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione

10:30	Accoglienza partecipanti e welcome coffee
11:00	Apertura lavori Fabio Nebbia, Presidente EBLI
11:15	**Osservatorio Nazionale sul settore:** la dinamica settoriale negli ultimi 15 anni Matteo Nevi, Direttore Generale Assosistema Confindustria
11:45	Giro di tavolo delle Parti istitutive
12:15	**Osservatorio Legalità:** concorrenza sleale e dumping contrattuale Fabio Nebbia, Presidente EBLI
12:45	**Intervento Ispettorato del Lavoro**: esperienza sul campo*
13:00	Dibattito
13:30	Lunch
14:30	**Progetti EBLI:** introduzione ai lavori e moderazione Daniela Passione, Relazioni istituzionali Assosistema Confindustria
14:40	**Indagine conoscitiva sull'orario di lavoro** Pierpaolo Letizia, Officine Sviluppo e Ricerca
15:00	**Sicurezza sul lavoro, prevenzione e buone pratiche** Antonio Ingallinesi, FAB
15:20	**Applicazione del sistema di inquadramento** Clemente Tartaglione, Ares 2.0
15:40	Giro di tavolo delle Parti istitutive e dibattito
16:00	Conclusioni Fabio Nebbia, Presidente EBLI

*In attesa di conferma

Scarica i materiali

ebli ente bilaterale

ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA | CGIL | femca cisl | UILTEC