



Lavanderie e Tintorie - Industria, Artigianato

Aziende operanti nel settore lavanderie e tintorie e il relativo personale dipendente

In vigore dal 01.07.2025 al 30.06.2028
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. DOM7



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

fesica



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Lavanderie e Tintorie

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica alle lavanderie, puliture a secco, tintorie di abiti e indumenti, smacchiatorie e stirerie in genere.

Rientrano nel settore artigianato le imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente e tutte quelle che, per la loro organizzazione e struttura, non presentano i requisiti delle imprese industriali come di seguito descritte.

Rientrano, altresì, nel settore artigianato le imprese con più sedi che rispettino, per ciascuna di esse, i limiti dimensionali previsti dalla Legge 443/1985.

Si fa riferimento al settore industria per le imprese che presentano congiuntamente le seguenti caratteristiche:

- dispongono di un apposito stabilimento;
- impiegano, per le macchine e le attrezzature, percentuali particolarmente elevate di capitali fissi;
- il lavoro è fatto in misura assolutamente preponderante dalle macchine;
- il prodotto consiste in una radicale trasformazione del bene, in quanto la biancheria sporca, per definizione, non è più idonea all'uso per cui è preordinata, mentre le trasformazioni cui è sottoposta nella lavanderia (lavaggio, disinfezione, confezionamento, eccetera) rendono possibile il suo utilizzo;
- presenza di maestranze produttive a prevalente qualifica operaia.

STAGIONALITÀ

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate:

- Attività connesse all'esecuzione di commesse temporanee;
- Attività nei reparti della logistica, del magazzino, della manutenzione e della produzione di lavanderie industriali operanti in strutture turistico-ricettive e della ristorazione;
- Intensificazione di attività connessa a flussi turistici delle aziende clienti;
- Attività di lavanderie, puliture a secco, smacchiatorie e stirerie da svolgersi in concomitanza con eventi, manifestazioni o ricorrenze;
- Attività connesse alle variazioni climatiche che incidono sulle esigenze e abitudini della clientela, cosiddetto "cambio stagione" o "cambio armadio" nei periodi 1° ottobre – 31 dicembre e 1° aprile – 31 luglio.

In tali casi è ammessa la stipula di contratti a tempo determinato stagionale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, di durata complessiva non superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno. Ulteriori 15 giorni potranno essere previsti in caso di esigenze dovute alla cadenza delle festività in particolari periodi di calendario. Fa eccezione l'ultima causale, in attuazione della quale i contratti possono avere una durata massima di 3 mesi.

I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura ovvero in ragione delle loro particolari modalità di esecuzione, hanno carattere stagionale. Il carattere stagionale del contratto a termine esclude la necessità delle causali, dell'applicazione del limite massimo di 24 mesi, dei limiti percentuali nonché degli intervalli minimi tra la scadenza di un contratto e la stipula del contratto successivo.

I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati oppure rinnovati con riferimento alla generalità delle attività, dunque, in assenza delle causali.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI														
Periodo di prova Art.2	La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: - Quadri e 6° livello per l'artigianato e 2 centrato per l'industria: 6 mesi; - altri livelli: 3 mesi I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi														
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque giornate lavorative. Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti che comporti la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni, l'orario settimanale sarà di 36 ore con retribuzione di 40 ore. Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale														
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%														
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Maggiorazioni</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)</td><td>40%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo</td><td>55%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo notturno</td><td>75%</td></tr> <tr> <td>Lavoro festivo</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni. E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 35%.			Maggiorazioni	Lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	30%	Lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)	40%	Lavoro straordinario notturno	50%	Lavoro straordinario festivo	55%	Lavoro straordinario festivo notturno	75%	Lavoro festivo	50%
	Maggiorazioni														
Lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	30%														
Lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)	40%														
Lavoro straordinario notturno	50%														
Lavoro straordinario festivo	55%														
Lavoro straordinario festivo notturno	75%														
Lavoro festivo	50%														
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui Rol: 40 ore per lavoro svolto su più turni, assorbibili in caso di orario settimanale inferiore a 40 ore.														
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a "26" Quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173". Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli A2, B1, B2, C1 e C2 per il settore industria e dal 2° al 5° per il settore artigianato, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato: • primo anno: 7,5% • secondo anno: 5% Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri														

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Lavanderie e Tintorie – Industria, Artigianato**

	lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento
Elemento di garanzia retributiva Art.25 bis	Le imprese del settore lavanderie industria rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, in assenza di contrattazione aziendale o nel caso che la contrattazione aziendale si concludesse senza accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, corrispondono ai lavoratori - in concomitanza con la retribuzione di dicembre - l'importo lordo di €350,00 per l'anno 2025 a tutti i lavoratori a titolo di elemento perequativo. Tale importo è onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR. Gli importi sono da riproporzionare in caso di part-time, di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
Contratto di reinserimento Art. 25 ter	Al fine di favorire il reinserimento lavorativo, le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.
Indennità di vacanza contrattuale Art. 26 ter	Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'indennità di vacanza contrattuale entrerà in vigore sei mesi dopo la data di decorrenza dell'ultima tabella retributiva. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.
Mensilità	Tredici
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.
Scatti di anzianità Art. 31	2% della relativa retribuzione tabellare. Gli scatti maturano con una cadenza triennale e per un massimo di 5 scatti.
Aumenti di merito Art. 31 bis	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
Malattia Artt. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco temporale di 360 giorni per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi 720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. INTEGRAZIONE → Massimo 3 eventi/anno: 100% 1° evento; 50% 2° e 3° → 80% dal 4° al 180° gg/triennio Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comportamento è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi. In caso di gravi patologie l'azienda integrerà l'indennità erogata dall'INPS fino al 100%

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Lavanderie e Tintorie – Industria, Artigianato**

	della retribuzione per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno.												
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.												
Part time Art.76 e ss	Clausole flessibili, elastiche e lavoro supplementare: maggiorazione del 10%												
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata.												
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.												
Somministrazione Art. 100 e ss	Per la proporzione numerica si rinvia all'art. 31 del D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche.												
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.												
Fondi e bilateralità Art. 129	FONDOSANI - Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. - Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI all'IBAN: IT 03 J 0623 01370 10000 40432368. - In corrispondenza con il mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata, mediante bonifico bancario all'IBAN: IT 03 J 0623 01370 10000 40432368, una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, secondo la seguente tabella: <table border="1"> <tr> <td>da 1 a 5 :</td><td>€ 50,00</td></tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td><td>€ 100,00</td></tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td><td>€ 150,00</td></tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td><td>€ 250,00</td></tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td><td>€ 300,00</td></tr> <tr> <td>oltre 50:</td><td>€ 350,00</td></tr> </table> - L'azienda che ometta il versamento della quota mensile è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL, con le stesse modalità. EBIASP - Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. - L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL. - La quota mensile o l'EDR vanno versate mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei seguenti moduli e livelli:

- **settore industria:** dei moduli dal Centrato dell'Area Operativa al Centrato dell'Area Direttiva e Gestionale e per tutte le relative figure professionali;
- **settore artigianato:** dei livelli dal 2° al 6°.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata come segue:

Settore industria

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il primo periodo di apprendistato (dal 1° al 12° mese);
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il secondo periodo di apprendistato (dal 13° al 24° mese);
- inquadramento al livello della mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il terzo periodo di apprendistato (dal 25° al 36° mese).

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni relative al modulo Centrato dell'Area Operativa saranno inquadrati al Modulo/Area Professionale di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato (dal 13° al 24° mese).

Settore artigianato

La retribuzione è determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato.

Inquadramento	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	9° sem.	10° sem.
Secondo Livello	70%	70%	75%	96%	100%	100%	-	-	-	-
Terzo Livello	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	100%
Quarto Livello	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
Quinto Livello	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
Sesto Livello	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
Quadri	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%

La durata del periodo di apprendistato viene determinata come segue:

Settore industria

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi, fatta eccezione per 1) il modulo centrato dell'Area Operativa, 2) del modulo consolidato dell'Area Tecnica e 3) del modulo centrato dell'Area Gestionale, che è pari a 24 mesi.

Area	Modulo	Durata (mesi)	1° periodo (mesi)	2° periodo (mesi)	3° periodo (mesi)
A - Operativa	2/Centrato	24	12	12	-
	3/Consolidato	36	12	12	12
B - Qualificata	1/Base	36	12	12	12
	2/Centrato	36	12	12	12
	3/Consolidato	36	12	12	12
C - Tecnica	1/Base	36	12	12	12
	2/Centrato	36	12	12	12
	3/Consolidato	24	12	12	-
D - Gestionale	2/Centrato	24	12	12	-

Settore artigianato

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 60 mesi, fatta eccezione per il 2° livello e per gli impiegati amministrativi, che è pari a 36 mesi.

Inquadramento	Durata (mesi)	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	9° sem.	10° sem.
Secondo Livello	36	6	6	6	6	6	6	-	-	-	-
Terzo Livello	60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Quarto Livello	60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Quinto Livello	60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Sesto Livello	60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Quadri	60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

La durata dell'apprendistato può essere ridotta di 6 mesi qualora il lavoratore abbia svolto un periodo di stage o tirocinio di egual durata e per le stesse mansioni presso l'azienda.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto in ogni caso non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: **180 GG**

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 3 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A
Settore Industria

Area	Modulo	Minimi dal 01.07.2025
A - Operativa	1/Base	€ 1.525,00
	2/Centrato	€ 1.777,00
	3/Consolidato	€ 1.872,00
B - Qualificata	1/Base	€ 1.909,00
	2/Centrato	€ 2.004,00
	3/Consolidato	€ 2.190,90
C - Tecnica	1/Base	€ 2.266,00
	2/Centrato	€ 2.554,00
	3/Consolidato	€ 2.982,00
D - Gestionale	2/Centrato	€ 2.982,00*

*In aggiunta indennità di funzione pari a 130€.

La retribuzione tabellare è comprensiva dell'incentivo di modulo.

TABELLA B
Settore Artigianato

Inquadramento	Minimi in vigore	Minimi dal 01/10/2025	Minimi dal 01/10/2026
Primo Livello	€ 1.362,30	€ 1.408,00	€ 1.458,00
Secondo Livello	€ 1.440,55	€ 1.489,00	€ 1.542,00
Terzo Livello	€ 1.502,05	€ 1.552,00	€ 1.607,00
Quarto Livello	€ 1.566,65	€ 1.619,00	€ 1.676,00
Quinto Livello	€ 1.697,75	€ 1.754,00	€ 1.817,00
Sesto Livello	€ 1.865,45	€ 1.927,00	€ 1.996,00
Quadri	€ 1.998,00	€ 2.063,00	€ 2.135,00

*Indennità mensile di funzione di quadro conglobata

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività anche di produzione rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Esecuzione di un progetto, opera o servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività;
- Assunzione di lavoratori con competenze specifiche, relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi;
- Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione;
- Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL LAVANDERIE E TINTORIE - INDUSTRIA, ARTIGIANATO

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2025

Conflavoro, Fesica e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Lavanderie e Tintorie - Industria, Artigianato, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

fesica



CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI