



## ***I*potesi di *P*iattaforma **CCNL UNEBA 2010-2012****

### **Premessa**

La situazione generale di evoluzione del nostro sistema dei servizi alla persona, nella sua complessa articolazione delle attività socio sanitarie, socio-assistenziali e socio-educative vede, oggi più che mai, una forte necessità di concertare meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione dei servizi territoriali che offrano certezza nella erogazione delle prestazioni e al tempo stesso qualità e appropriatezza dei servizi.

In questo quadro, la professionalità e la responsabilità nel lavoro degli addetti rappresenta il valore aggiunto, il motore di crescita dell'intero sistema. La rilevanza professionale degli operatori e la crescita di nuove figure assistenziali impongono scelte contrattuali coerenti, capaci di valorizzare lavoro e professionalità.

Il CCNL deve introdurre interventi capaci di promuovere, da un lato le esigenze di qualità, d'efficacia e di massima fruibilità del servizio, in piena consonanza con la crescita organizzativa delle imprese, e dall'altro, la valorizzazione del sapere, dell'impegno e della motivazione degli operatori, anche con lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e la massima diffusione dell'istituto della formazione e dell'aggiornamento professionale.

Prioritariamente si deve tener conto che, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale, il 23 febbraio 2009, ci si è limitati ad un sostanziale rinnovo economico riferito al quadriennio 2006 – 2009, rinviando tutta la parte di revisione normativa che era rivendicata nella relativa piattaforma e che, ovviamente, dovrà essere riproposta.

E' evidente che i contenuti della piattaforma 2006-2009, sul piano delle modifiche normative sono rimasti praticamente invariati. La nuova piattaforma dovrà quindi partire quantomeno da una loro riproposizione con le integrazioni e gli aggiustamenti necessari.

La piattaforma assume anche una valenza strategica rispetto alla necessità di avviare tempestivamente il confronto con l'obiettivo di garantire una continuità contrattuale e di tutele per le lavoratrici e i lavoratori del settore, significativa anche per le relazioni con la Pubblica Amministrazione nella definizione degli accordi e tariffe.

Si indicano a seguire i temi fondamentali su cui aprire ed approfondire il confronto, consapevoli fin d'ora che per quanto attiene la tempistica e le modalità di rinnovo contrattuale si dovrà fare riferimento anche a fattori innovativi, tali da coniugare le esperienze finora consolidate e nuove prospettive circa strumenti e criteri di rinnovo del CCNL.

## Campo di Applicazione

Riconfermando la comune volontà di riconoscere il CCNL Uneba come unico contratto, per le realtà aderenti all'Uneba, si propone di procedere ad una semplificazione dello stesso che, garantendo le particolari specificità associative, consenta di raggruppare e uniformare tutte quelle attività riconducibili ai dipendenti e agli addetti delle imprese associate che svolgono le loro attività nei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi.

## Decorrenza e Durata

Gli aumenti contrattuali dovranno decorrere dal 1 gennaio 2010.

La durata del contratto, sia per la parte economica che normativa, dovrà essere triennale, 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.

## Assetti contrattuali, Sistema delle relazioni e dei Diritti sindacali

Nel confermare l'attuale **struttura della contrattazione**, è necessario allargare le materie di competenza della contrattazione decentrata (di singolo posto di lavoro) rendendo materie di contrattazione quelle sulle quali oggi è previsto il confronto, a partire dalla gestione degli orari di lavoro.

Tra le materie di contrattazione va inserito uno specifico titolo che si riferisca alla progressione economica nelle categorie.

Và inoltre puntualizzato che: "la contrattazione decentrata sarà disciplinata in modo da consentire l'applicazione degli sgravi previsti per legge, e si concretizza in uno specifico contratto". Le intese sottoscritte manterranno i loro effetti fino alla definizione delle successive.

Il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle imprese e dei sindacati, dovrà coniugare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei lavoratori con l'interesse degli enti ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati agli utenti.

E' necessario rafforzare il **capitolo dei diritti sindacali** anche in riferimento all'evoluzione normativa, con precise modalità di esigibilità ai diversi livelli. Dovranno pertanto essere aggiornati i temi relativi ai capitoli sui diritti di informazione, consultazione e confronto, oltre a prevedere una verifica di tutta la disciplina relativa ai diritti e alle agibilità sindacali.

## Percorsi di *Bilateralità*

L'evoluzione del settore dei servizi alla persona in ambito socio sanitario assistenziale ha progressivamente rafforzato la necessità di attuare nuovi e aggiornati strumenti in grado di governare la complessità dei processi di trasformazione del welfare e di potenziare azioni di studio, analisi costanti e iniziative di concertazione politica volte a raggiungere gli adeguati obiettivi di organizzazione e tutela di un settore così importante per l'attività economica e la garanzie dei servizi nel nostro paese.

**In questo scenario, dando attuazione a quanto previsto all'Articolo 7 del vigente CCNL,** diviene indispensabile declinare percorsi bilaterali, volti ad acquisire maggiore autorevolezza di proposte verso i rappresentanti delle istituzioni pubbliche e a definire percorsi di concertazione nella tutela e sviluppo del settore, così come a individuare gli adeguati strumenti nel delicato ambito del ripensamento delle politiche di welfare locali.

Si rende evidente che azioni di potenziamento delle garanzie per il settore e per la concertazione di politiche utili a un rafforzamento degli operatori economici e degli addetti, passa necessariamente anche attraverso la costituzione di nuovi soggetti bilaterali, giuridicamente riconosciuti e dotati pertanto di una titolarità e identità ben definita.

Proposta di attivazione su alcune principali attività quali:

- 1- Osservatorio e attività di concertazione sulle politiche welfare locali;
- 2- Verifiche sulla completa e corretta applicazione del CCNL, anche al fine dell'emanazione degli attestati utili, per la parte di competenza delle parti sociali, all'accreditamento delle strutture, così come previsto dalle norme sul DURC (documento unico regolarità contributiva e contrattuale);
- 3- Reintroduzione di forme utili di sostegno al reddito dei lavoratori nelle fasi di particolare difficoltà del settore
- 4- Promuove la costituzione degli enti bilaterali regionali sulla basi di un modello di statuto;
- 5- Definizione di progetti formativi e protocolli di formazione, con l'introduzione anche dell'ECM, nell'interesse reciproco delle aziende e dei lavoratori.

Alla luce delle emergenti necessità di tutele integrative a favore dei lavoratori si ritiene necessario avviare un confronto sulle forme di welfare integrativo a partire da un estensione generalizzata della previdenza complementare e dall'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa.

Tali forme di welfare integrativo, da avviare in fase sperimentale, non potranno essere in ogni modo sostitutive dei servizi universali che restano in capo al sistema di welfare pubblico a copertura dei servizi essenziali.

## Rapporti di Lavoro

I rapporti di lavoro che potranno essere attivati sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL; sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

In coerenza con gli obiettivi e i valori esposti in premessa si ritiene necessario confermare e rafforzare quanto già previsto che il rapporto di lavoro utile per la corretta realizzazione delle attività svolte in questo ambito è quello a tempo pieno e indeterminato.

A tal fine si rende necessaria una verifica periodica in sede di contrattazione decentrata.

E' necessario inoltre disciplinare criteri di passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato, introducendo il diritto di prelazione e valorizzando l'anzianità di servizio degli addetti per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro di chi è in servizio presso la struttura oltre un certo periodo di tempo (precedenza con oltre i sei mesi di rapporto lavorativo, computando il totale dei periodi di ogni singolo contratto).

Si propone, inoltre, di abrogare l'articolo 18 riguardante i contratti di formazione e lavoro.

## Tutele e Sicurezza nel Lavoro

In questo ambito deve essere compresa la manutenzione, a carico dei datori di lavoro, **dell'abbigliamento di servizio e dei dispositivi di protezione** individuali previsti dalla normativa vigente.

E' necessario rafforzare il **tema della sicurezza sul lavoro**, strettamente legato alla qualità stessa dell'organizzazione del lavoro e della vita di tutti gli operatori, da raggiungere attraverso sistemi che garantiscano la prevenzione degli eventi avversi, la sicurezza e della tutela dei lavoratori.

A tal fine è indispensabile e indifferibile procedere a un aggiornamento di quanto previsto nell'Allegato 4 del vigente CCNL per avere certezza che le normative in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro siano applicate puntualmente.

E' altrettanto necessario garantire la completa **agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza**, anche con la previsione dell'incremento del monte ore dei permessi loro attribuiti. Si fa presente che nelle tabelle ministeriali è già specificata una quota oraria media di permessi che incide sul costo del lavoro, rispetto alla quale occorre effettuare un monitoraggio bilaterale sugli attuali benefici.

## ***Diritto allo studio-formazione-riqualificazione-aggiornamento professionale-formazione permanente ECM***

Allo scopo di uniformare la fruizione di permessi sul **diritto allo studio** si richiede di:

- Aumentare l'attuale disponibilità di ore annue pro-capite per il diritto allo studio.

Per quanto attiene alla **Formazione e all'aggiornamento professionale e l'ECM** trattandosi di attività di studio svolte nel reciproco interesse dell'impresa e del lavoratore la percentuale prevista (del 10%) può essere superata a seguito di confronto aziendale e il limite massimo di ore aumentato da 120 a 150.

Al fine di favorire la formazione professionale ed in particolare ECM si rende necessario promuovere e favorire l'adesione di progetti finanziabili con i fondi interprofessionali.

L'azienda favorirà in ogni modo, anche con modifiche temporanee all'organizzazione del lavoro, la partecipazione obbligatoria ai corsi di ECM.

## **Classificazione del Personale**

Le vicende contrattuali dell'ultimo decennio sono state caratterizzate, prima in ambito pubblico poi in quello privato dallo studio e dal progressivo adeguamento e aggiornamento del sistema di valutazione del sempre più diversificato apporto personale dei lavoratori dipendenti.

L'attuale sistema di inquadramento per livelli va abbandonato e sostituito da un nuovo sistema di classificazione del personale che può consentire, con maggiore appropriatezza, la definizione e l'apprezzamento delle modalità sempre più varie e articolate di esercizio della quotidiana pratica lavorativa.

A tal proposito si ricorda la congiunta volontà espressa a conclusione del precedente rinnovo contrattuale normativo con l'impegno indicato all'articolo 37 del CCNL 2002-2005.

Per quanto premesso con questa piattaforma si chiede di definire compiutamente un nuovo sistema di classificazione del personale distinto per posizioni economiche diverse, intervenendo su quanto oggi già in vigore e ampliandone la dimensione, consenta ai lavoratori di vedere riconosciuto l'accresciuto livello di professionalità nella corretta erogazione dei servizi.

Il nuovo sistema di classificazione deve valorizzare, coerentemente la crescita della professionalità, la diversificazione delle competenze eventuali percorsi formativi e di qualificazione/riqualificazione necessari per la crescita del settore e dei livelli qualitativi delle prestazioni adeguate alla tipologia dei servizi.

## **Orario di Lavoro – Ferie**

Il CCNL dovrà prendere in considerazione una disciplina coerente in materia di gestione dell'orario di lavoro, recependo quanto definito nell'accordo del 29 febbraio 2009 in materia di riposo giornaliero, ridefinendo la vigente regolamentazione relativa alla pausa e aumentando ulteriormente l'attuale quota (57,66 ore) di riduzione di orario. Inoltre si deve prevedere una articolata serie di interventi in stretto collegamento con l'organizzazione del lavoro e la diversa tipologia dei servizi svolti.

### **Ferie**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, nel rispetto di una omogeneità di garanzie per il settore, hanno diritto a un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni. In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Nell'ambito delle specifiche tutele dei lavoratori è necessario prevedere l'introduzione della possibilità per i lavoratori stranieri o per lavoratori soggetti a particolari tipologie di attività, di cumulare periodi di ferie e permessi entro l'anno di competenza, attraverso specifici accordi aziendali e solo dietro esplicita richiesta del lavoratore.

### **Banca delle Ore**

L'istituto della Banca delle ore va più correttamente collocato all'interno di questo titolo, ne vanno meglio puntualizzati i compiti e le finalità anche attraverso una apposita regolamentazione.

## **Pronta Disponibilità**

Si richiede di sostituire l'attuale articolo contrattuale (che parla di reperibilità) con il più corretto termine di Pronta disponibilità.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzata dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale e non superiore a sei pronte disponibilità mensili e le valutazioni in ordine alla opportunità e alle modalità di adozione di tale istituto si definiscono nel contratto aziendale.

Il servizio di pronta disponibilità che va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di euro 25 per ogni dodici ore. In caso di chiamata l'attività prestata viene computata e retribuita come lavoro straordinario.

La regolamentazione suddetta dovrà sostituire la previsione della fattispecie ordinariamente denominata "reperibilità esterna" ed abrogare la "reperibilità interna".

## **Malattia e Infortunio**

Va aumentata la quota di integrazione a carico delle Istituzione al fine di garantire il 100% della normale retribuzione fin dal primo giorno di malattia.

## **Parte Economica**

Alla luce dei cambiamenti in atto e nell'auspicio di un'adeguata sintesi rispetto alle articolate sensibilità in materia di assetti contrattuali, è urgente aprire un confronto efficace sulla certezza e l'efficacia dei tempi per il riconoscimento degli incrementi contrattuali a favore dei lavoratori e per una esigibilità concreta della contrattazione decentrata.

Gli ultimi contratti nazionali, a causa dei reiterati ritardi nei loro rinnovi, hanno visto un arretramento della dinamica evolutiva delle disponibilità salariali complessive e del potere d'acquisto delle retribuzioni in rapporto al contesto del settore socio – sanitario-assistenziale.

L'apertura immediata del confronto negoziale deve garantire la dinamica salariale, il recupero salariale, il recupero delle differenze retributive con gli altri contratti del settore con riferimento alle figure professionali più significative e una quota salariale per la contrattazione di secondo livello.

Per la realizzazione degli obiettivi salariali, si rivendica la somma di 130 euro (centotrenta) con riferimento al Livello 4S che dovrà garantire la dinamica salariale, il recupero salariale, rivalutazione del salario di anzianità e delle indennità,, il recupero delle differenze retributive con gli altri contratti del settore con riferimento alle figure professionali più significative e una quota salariale per la contrattazione di secondo livello.

La tempestività nel rinnovo contrattuale, potrà favorire, l'introduzione di riferimenti economici certi sul costo del lavoro per una corretta relazione con la committenza in fase di determinazione delle rette.

## **Previdenza Complementare**

Bisogna dare attuazione concreta alle intese raggiunte insieme all'AGIDAE ed istituire il Fondo di Previdenza Complementare o prevedere l'adesione ad un Fondo di previdenza complementare già esistente.

Roma, 10 Dicembre 2009