



# ***Ipotesi di Piattaforma CCNL AGIDAE 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**

Riconferma di quanto previsto.

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** si rende necessario definire in forma dettagliata le materie di competenza della contrattazione decentrata aziendale, superando il limite delle 15 unità.

Tra queste vanno incluse : la gestione degli orari di lavoro, e quanto oggi oggetto solo di informativa o di verifica congiunta.

Va 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.

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.

Si dovrà procedere ai necessari aggiornamenti per quel che attiene i diritti e le agibilità sindacali, le prerogative delle RSU e delle RSA.

## **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 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.

Si richiede che la percentuale (30%) attualmente prevista come limite massimo per i contratti di lavoro a tempo determinato, diventi il limite per tutti i contratti non a tempo indeterminato previsti.

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

## Classificazione del Personale

Completare l'articolato sulla progressione orizzontale di carriera.

Definire compiutamente il testo già discusso nel corso del precedente negoziato.

## Tutele nel lavoro

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 comunque indispensabile che la vigente legislazione e le norme contrattuali relative all'ambiente, alla salute ed alla 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***

Per quanto attiene alla **Formazione e all'aggiornamento professionale**, anche per favorire lo sviluppo dell'**ECM**, va incrementato il limite orario attuale di 70 ore, e dato che si tratta di attività di studio svolte nel reciproco interesse dell'impresa e del lavoratore la percentuale prevista (del 10%) può essere superata previo confronto aziendale.

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. Le 20 ore oggi previste vanno considerate aggiuntive a quelle definite per gli altri titoli.

## **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 C1 che dovrà garantire la dinamica salariale, il recupero salariale, la definizione di un premio di produttività, il recupero delle differenze retributive con gli altri contratti del settore con riferimento alle figure professionali laureate 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