FUNZIONE PUBBLICA CGIL — CISL FISASCAT — CISL FP — UILTuCS

FEDERAZIONI NAZIONALI

Piattaforma
UNEBA
per il rinnovo del CCNL

Premessa

Il CCNL rappresenta un valore insostituibile per l'unità dei lavoratori, per la tutela e l'ampliamento dei diritti, a iniziare da quelli Costituzionalmente garantiti; al tempo stesso è l'unico strumento che può agire verso la ricomposizione del mondo del lavoro, nei suoi molteplici assetti organizzativi dei servizi e nelle dinamiche di trasformazione e cambiamento in atto.

La stagione contrattuale che si apre si coniuga con la nostra più complessiva azione propositiva e rivendicativa per ristabilire il diritto universale alla tutela della salute e a cure di qualità e per superare le differenze enormi di trattamento economico e normativo che si sono create nel Paese in ambito sanitario, assistenziale e sociale, anche in conseguenza di contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali e associazioni datoriali non rappresentative.

Le organizzazioni Sindacali che presentano la presente piattaforma ritengono non più rinviabile un' evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutele e diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale tra i diversi contratti del comparto.

Il progressivo avvicinamento dei tabellari e degli istituti normativi, condotto in modo lineare e coerente nelle stagioni contrattuali precedenti, ha certamente ridotto le distanze fra i vari CCNL, sottoscritti dalle scriventi organizzazioni sindacali, che regolamentano il settore socio sanitario e assistenziale, ma sussistono ancora forti differenze, sia sul piano economico che su quello normativo.,

Questo rinnovo contrattuale dovrà quindi caratterizzarsi per l'avvio di un processo di omogeneizzazione dei contratti e di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative, del riconoscimento della valorizzazione del capitale umano, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del lavoro certo ed esigibile e nel riconoscimento dal valore del lavoro ai fini della produttività. Si propone, all'interno di questo rinnovo, un primo percorso di raccordo con gli altri CCNL di riferimento del settore, volto a rendere coerenti i profili, le declaratorie e i salari di inquadramento di base.

Tale percorso se accompagnato dall'introduzione di sistemi di verifica e controllo da parte delle regioni permette di superare logiche di dumping contrattuale e raggiungere il rispetto di standard di qualità dei servizi per i cittadini.

Il CCNL si pone, inoltre, l'obiettivo di superare le disparità in termini di tutela reale anche a seguito degli interventi legislativi che sono intercorsi in materia di flessibilità del lavoro e di nuove tipologie di lavoro.

In conseguenza con quanto sopra, si chiede la disponibilità ad un coinvolgimento partecipativo per definire, con le altre associazioni datoriali che operano nell'ambito del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, un avviso comune che sappia leggere la realtà del settore, individuarne pregi e criticità, elencando le richieste di intervento più importanti e condivise tra le parti, per portarle ad un confronto con le istituzioni nazionali e regionali.

Campo di applicazione

Il CCNL regola il rapporto di lavoro del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in strutture, servizi, istituzioni, enti, che operano in ambito socio-sanitario, socio-assistenziale, socio-educativo.

Relazioni Sindacali

E' necessario, in premessa, recepire il Testo Unico sulla rappresentanza. E' altresì necessaria un'innovazione del modello contrattuale attraverso una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori nei necessari e indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.
Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che, da un lato, confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato.
Proponiamo un innovativo sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore, anche nel quadro delle Direttive Europee in tema di informazione e consultazione.
Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale/territoriale precisando i luoghi ed i tempi del proprio svolgimento
Si rende altresì necessario, proprio nella logica di una nuova partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, nonché del nuovo ruolo di responsabilità sociale a cui chiamiamo il terzo settore, un ampliamento dei diritti di informazione, compresi i regolamenti aziendali, e di consultazione sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell'organizzazione del lavoro, sul sistema degli accreditamenti e degli appalti.
Vanno esplicitate ed uniformate le procedure per il rinnovo del CCNL, esplicitate le materie su cui si esercita il diritto di informazione ed il confronto a livello nazionale, regionale/territoriale e aziendale.

Bilateralità

Nel quadro di un'evoluzione positiva del sistema di relazioni, la bilateralità, oggi pressoché assente nel settore, può rappresentare un modello di partecipazione, in particolare nei sistemi diffusi d'impresa, finalizzato all'estensione delle tutele e della qualificazione del lavoro, contribuendo altresì alla realizzazione di un Welfare contrattuale integrato e coordinato.

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Sulla base delle disposizioni legislative vigenti, chiediamo di istituire, laddove non presenti gli RLS, gli RLST.
Si propone di attivare un sistema di formazione aggiuntiva a quella obbligatoria, che deve essere garantita dagli enti, anche attraverso dei progetti formativi congiunti da sviluppare attraverso il fondo interprofessionale paritetico, per qualificare meglio il ruolo delle rappresentanze alla sicurezza, dell'azienda e dei lavoratori, con percorsi specifici per gli RLS e gli RLST.

Contrattazione di secondo livello

Nel confermare quanto già previsto dal CCNL, con l'obiettivo di rilanciare la contrattazione di secondo livello e la partecipazione attiva ed incisiva delle lavoratrici e dei lavoratori, si chiede di inserire quali materie di contrattazione l'organizzazione del lavoro, il welfare contrattuale, la conciliazione tempi di vita e di lavoro ed il benessere organizzativo quali fattori importanti per mantenere il benessere psicologico e fisico delle persone e di conseguenza utili per raggiungere obiettivi di efficacia, di qualità del servizio e di produttività.

Per questo proponiamo un sistema di relazioni sindacali uniforme, che punta a un deciso impulso del ruolo delle RSU/RSA, e presuppone lo spostamento del "baricentro" verso il territorio ed i luoghi di lavoro. Le materie consegnate al secondo livello contrattuale si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale in tutte le strutture, precisando i luoghi e i tempi del proprio svolgimento.
Si rende altresì necessario, proprio nella logica di una nuova partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, nonché del nuovo ruolo di responsabilità sociale a cui chiamiamo il terzo settore, un ampliamento dei diritti di informazione e di consultazione sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell'organizzazione del lavoro, sul sistema degli accreditamenti.
Vanno esplicitate ed uniformate le procedure per il rinnovo del CCNL, indicate in modo chiaro le materie su cui si esercita il diritto di informazione ed il confronto e la contrattazione a livello nazionale, regionale/ territoriale e aziendale.
Nel CCNL dovrà essere precisato che a livello decentrato si definisce "Il contratto di lavoro ~~decentrato~~ integrativo", sia esso di luogo di lavoro che nelle altre sue molteplici articolazioni possibili: aziendale - territoriale - distretto - sito – filiera.

Popolazione lavorativa anziana e prevenzione problematiche fisiche

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita l'inserimento nel CCNL di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e ricadute sull'organizzazione dei servizi

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento: le restrizioni nel rapporto minuti di assistenza e risorse umane necessarie, l'impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive, dotazioni organiche troppo spesso appena sufficienti per acquisire gli accreditamenti e le convenzioni.
Si chiede pertanto di individuare concordemente tutte le possibili soluzioni utili a salvaguardare i lavoratori, agendo sulla predisposizione di misure specifiche, anche di carattere preventivo.

Mercato del lavoro e flessibilità dei rapporti di lavoro

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato, la flessibilità deve essere ricondotta agli autentici obiettivi.
A tal fine le Organizzazioni Sindacali rivendicano:

Le tipologie di rapporto di lavoro esistenti per rimando di norme di legge e per miglioramento delle condizioni di tutela degli stessi, necessitano di essere riprese e ricondotte a soluzioni contrattuali coerenti e condivise dalle parti sottoscrittrici del contratto.

- *flessibilità in entrata:* ricondurre a contrattazione i rimandi previsti dalle leggi su: apprendistato, contratti a termine, part-time, somministrazione lavoro, collaborazioni, stages.

flessibilità in uscita: ricondurre a contrattazione le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi, licenziamenti disciplinari, per aggiornali al principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione

Videosorveglianza

A partire da questa vigenza contrattuale, si chiede di definire un accordo quadro sul tema della videosorveglianza, assegnando in proposito un ruolo concreto alla contrattazione decentrata.

Orari di lavoro

Si richiede di rivisitare la materia alla luce delle nuove normative intervenute, comprese le direttive europee, salvaguardando il principio del riposo giornaliero e settimanale anche negli orari programmati in turni continui avvicendati.
Il CCNL dovrà normare i tempi di vestizione, e normare la materia delle riduzioni orarie (rol).
Chiediamo di rendere maggiormente usufruibili i permessi retribuiti, recependo chiaramente tutti i permessi retribuiti stabiliti da norme di legge: A titolo puramente esemplificativo, e non esaustivo, il CCNL dovrà prevedere permessi annui per la formazione, la possibilità di fruire di 38 ore annue di permesso retribuito, la regolamentazione dei permessi per calamità naturali.
Si chiede, inoltre, di verificare e rivedere l'istituto della reperibilità interna (art. 55 vigente CCNL) e di normare l'istituto della banca ore.

Classificazione

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile la definizione di un modello di classificazione che consideri le modifiche dell'organizzazione del lavoro e l'evoluzione di tutte le professioni. Tutto ciò richiede l'avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di armonizzazione dell'attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, delle differenze economiche oggi esistenti a parità di lavoro e di qualifica fra i vari CCNL del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

Diritto allo studio

Si deve intervenire sulle percentuali previste per le 150 ore, in maniera da rendere l'istituto effettivamente fruibile per i lavoratori, agevolando anche la frequenza ai corsi, ivi compresi quelli per l'apprendimento della lingua italiana per i lavoratori stranieri.
Il CCNL dovrà regolamentare i congedi per la formazione previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Qualificazione, Riqualificazione e Formazione continua

Insieme alla necessità di intervenire sui singoli istituti contrattuali, si propone un "Patto formativo", nel quale rendere esplicito che la formazione nell'ambito delle aziende e degli enti rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la

valorizzazione delle professionalità e per l'implementazione di tutto il sistema organizzativo dell'Azienda stessa.
Da qui la previsione che in ogni azienda/ente sia predisposto e contrattato, annualmente, il Piano Formativo Aziendale, un documento di programmazione delle attività di formazione/aggiornamento dell'Azienda, pensato in termini di processo, a partire da una precisa analisi dei bisogni, per progettare e realizzare gli eventi, alla quale deve seguire una puntuale valutazione dei risultati.
Per quanto riguarda, l' aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale, ci si pone l'obiettivo di favorire e riconfermare con modalità certe la partecipazione dei lavoratori operanti nel settore a corsi di riqualificazione professionale (da Ausiliario a ASA, da ASA ad OSS, ecc) richiesti dalle prestazioni offerte dalla struttura.

Formazione ECM

La formazione continua deve svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dal Ministero e dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa dovrà essere considerato in servizio a tutti gli effetti, con i relativi oneri a carico dell'azienda o ente.

Tutele

MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI: si chiede di prevedere la cumulabilità della fruizione del congedo parentale su base oraria, con i permessi e riposi di cui al D.Lgs. n. 80/2015. Si chiede di integrare il pagamento al 100% della normale retribuzione durante il congedo anticipato ed obbligatorio.

MALATTIA: Si richiede il pagamento dell'integrazione al 100% di tutti i giorni di assenza per malattia, compreso il ricovero ospedaliero. Si chiede di recepire nel CCNL, ed ampliare, quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 119/2011.

ASPETTATIVA:si richiede di recepire e normare le fattispecie di aspettativa previste dalle normative vigenti, a partire da quella per i maltrattamenti familiari, per la quale si chiede un ulteriore periodo di congedo, in aggiunta e a completamento delle tutele introdotte dall'art. 24 del D. Lgs 80/2015.

ANTICIPAZIONE T.F.R.: si chiede di inserire quali causali per l'anticipazione del T.F.R. in subordine a quanto previsto dalla Legge, la ristrutturazione della prima casa di abitazione; grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali; spese pre-adottive in caso di adozione internazionale.

Nell'ottica che il valore lavoro è un bene collettivo indispensabile alla promozione e sicurezza sociale, occorre normare la materia dei cambi di appalto/gestione, vincolandola al mantenimento delle garanzie ante jobs act, e mantenendo in vigore quanto previsto dall'art. 1 comma 42 e 46 L. 28/06/12, n. 92, e operante la disciplina precedente il D. Lgs 04/03/15, n. 23, in materia di demansionamento.

Welfare contrattuale

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: si chiede di dare piena attuazione alla norma contrattuale in materia di previdenza complementare, individuando il fondo cui aderire e la decorrenza.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA: Si conferma quanto contrattualmente previsto nel precedente CCNL, in merito alla necessità di istituire un fondo paritetico di assistenza sanitaria integrativa in cui far confluire l'istituto di assistenza sanitaria integrativa già attivato, sulla base degli accordi contrattuali sottoscritti fra le parti. Si richiede inoltre un incremento delle risorse destinate a questo istituto soprattutto in funzione di implementazione delle prestazioni integrative del servizio nazionale

BANCA ETICA DELLE ORE: Si propone la creazione di un nuovo istituto, da affiancare a quelli già esistenti in materia: la "banca etica delle ore", il cui scopo è creare uno strumento di partecipazione volontaria solidale tra le lavoratrici ed i lavoratori, con il concorso dell'azienda.

Codice Etico

Si propone la definizione di un codice Etico, che sappia rappresentare gli scopi degli enti che erogano servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi, dichiari i principi di riferimento degli enti, richiami la valorizzazione delle risorse umane che vi operano, fissi una sorta di codice morale di comportamento per tutti i soggetti che vi operano anche in relazione alla missione ed ai diritti fondamentali dei beneficiari, definisca regole precauzionali di comportamento che prevengano nelle aree dove si possono manifestare comportamenti opportunistici, individuando anche strumenti che aiutino gli operatori a gestire le difficoltà.

Incrementi economici e salario indennitario

Il processo redistributivo della ricchezza prodotta deve intervenire a tutti i livelli della contrattazione, in modo da realizzare una crescita dei salari, non solo riferita alla tutela del potere di acquisto, che si rivolga alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
Deve garantire il riconoscimento professionale di tutti i lavoratori, ed in quest'ottica si dovrà considerare l'adeguamento del sistema indennitario, anche in considerazione dell'evoluzione delle competenze, dei profili e delle mansioni, oltre che dei contesti lavorativi e degli obiettivi definiti in premessa.
Si rende necessario stabilire una data certa entro cui erogare lo stipendio mensile, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Decorrenza e durata

Il CCNL ha durata triennale e dovrà prevedere il recupero degli arretrati.

Roma, 22 luglio 2016