**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL UNEBA**

**Premessa**

Le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTUCS con la presente piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL UNEBA in un percorso condiviso con le lavoratrici e i lavoratori per il rilancio dei servizi e delle strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie e socio-educative.

Lo scoppio della pandemia COVID 19, ha stravolto la sfera economico-sociale del Paese, generando effetti dirompenti anche nel panorama del terzo settore.

Il numero dei contagi, soprattutto durante la prima ondata pandemica, sia tra gli operatori, sia tra gli utenti che usufruiscono di talune prestazioni, ha reso necessaria una diversa organizzazione dei servizi e del lavoro, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi.

I lavoratori operanti nell'ambito del terzo settore e, nello specifico, nelle strutture che fanno riferimento ad Uneba, sono stati impegnati e sono impegnati in prima linea per continuare a garantire servizi di qualità. Si ritiene quindi necessario che il prossimo rinnovo contrattuale rappresenti per questi operatori, un'occasione di riconoscimento per il lavoro svolto.

Consapevoli del fatto che la pandemia, soprattutto con riferimento alle attività che fanno parte del settore socio-sanitario, ha altresì determinato una progressiva "migrazione" di forza lavoro dal privato al pubblico, anche nel caso in cui l'opportunità del pubblico si sia tradotta in rapporti di lavoro a tempo determinato, appare necessario fare il possibile per rendere "attrattivo" il CCNL, al fine anche di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità.

Le organizzazioni Sindacali che presentano questa piattaforma ritengono inoltre non più rinviabile l'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca il miglioramento di tutele e di diritti, qualità delle prestazioni, innalzamento delle retribuzioni, favorendo un processo di omogeneizzazione salariale e normativa tra i diversi contratti del comparto.

Alla luce di ciò si ritiene necessario intervenire sulle seguenti materie:

1. **Retribuzioni:** prevedere l'innalzamento delle retribuzioni, eliminare il Trattamento Economico Progressivo e recepire gli esiti dei lavori della Commissione tecnica nazionale in tema di valorizzazione e accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori ;
- **Relazioni sindacali:** puntare al rafforzamento in termini di informazione e contrattazione, punto centrale la questione della sicurezza sui luoghi di lavoro;

- **Personale:** ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, incentivando un sistema indennitario ad oggi del tutto assente;
- **Salute e Sicurezza sul lavoro**
- **Mercato del lavoro e smart working**: rafforzare la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, contenendo le forme di flessibilità attualmente presenti; normare lo smart working;
- **Orario di lavoro**: affrontare le problematiche relative alla gestione dell'orario di lavoro, sia rispetto al frazionamento dell'orario di lavoro che dei riposi;
- **Tutele e diritti**: prevedere il 100% della retribuzione per malattia, infortunio; introdurre specifiche forme di congedo e di permessi; pieno riconoscimento di diritti anche a soggetti legati da unioni civili;
- **Previdenza complementare**: individuare il Fondo negoziale per avviare il processo di adesione.

**Istituti economici e retribuzioni**

Come evidenziato in premessa, soprattutto con riferimento ai servizi a carattere socio-assistenziale e socio-sanitario, nel periodo pandemico si è assistito ad una progressiva migrazione dal settore privato al settore pubblico, persino nel caso in cui quell'opportunità di cambiamento si sia tradotta nell'abbandono di contratti a tempo indeterminato verso rapporti di lavoro a termine. Ciò ha interessato in modo particolare le realtà che fanno rifermento al contratto Uneba, che tra tutti i CCNL del Terzo Settore, è quello contraddistinto dai livelli retributivi più bassi, cui si aggiunge il blocco del sistema degli scatti di anzianità e l'esistenza del Trattamento Economico Progressivo, che prevede, per i neo-assunti, una maturazione graduale della 14^, dei ROL e degli scatti di anzianità.
Per cercare di attuare un'inversione di tendenza, avviare una concreta valorizzazione degli operatori del settore e "attirare" nuove professionalità, si ritiene quindi necessario:

1. innalzare il livello delle retribuzioni:
2. abolire il TEP (Trattamento economico progressivo);
3. recepire gli esiti dei lavori della Commissione tecnica nazionale in tema di valorizzazione e accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori

**Relazioni sindacali e contrattazione**

Le relazioni sindacali rappresentano un elemento strategico per lo sviluppo delle professionalità, della qualità del lavoro e devono diventare uno strumento importante per costruire nuovi modelli organizzativi partecipati, per aumentare la qualità dei servizi, il benessere organizzativo, sviluppare la conciliazione vita lavoro e valorizzare le retribuzioni.
Pertanto si ritiene necessario rafforzare e potenziare le relazioni sindacali con particolare riferimento all'ampliamento dei perimetri di confronto , di contrattazione e di partecipazione.
La contrattazione di secondo livello dovrà essere resa maggiormente esigibile stabilendo tempi e modalità certe e garantite.

Proprio nella logica di una sempre crescente partecipazione dei lavoratori, si ritiene necessario un ampliamento dei diritti di informazione di confronto e contrattazione sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell'organizzazione del lavoro, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Classificazione**

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nei posti di lavoro, implementando il sistema indennitario. E' pertanto necessario l'avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di armonizzazione dell'attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, di superamento delle differenze economiche oggi esistenti, a parità di lavoro e di qualifica, fra i vari CCNL del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo, rendendo chiara ed esigibile l'individuazione del corretto inquadramento, superando le attuali, possibili, discrezionalità datoriali.

E' altresì opportuno potenziare percorsi di formazione anche individuali che favoriscano la crescita professionale dei singoli lavoratori.

**Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Questo periodo di emergenza sanitaria ha reso evidente l'importanza dalla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E' necessario, pertanto, potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza, accrescendo il ruolo della contrattazione in coerenza con i contenuti dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid19 negli ambienti di lavoro sottoscritti tra Parti Sociali e Governo.

Soprattutto alla luce del periodo di pandemia che stiamo attraversando, il tema della sicurezza deve assumere un ruolo centrale, potenziando l'azione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che devono svolgere il fondamentale ruolo di "sentinelle" sui luoghi di lavoro, anche a tutela del crescente grado di stress cui i lavoratori sono sottoposti in questo periodo (crescente il fenomeno di burnout tipico di chi opera nel campo sanitario e dell'assistenza). Anche attraverso il reale e costante protagonismo degli RLS e dei comitati aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si potrà intervenire a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedendo strumenti di welfare finalizzati prioritariamente a questo obiettivo.

**Mercato del lavoro e smart working**

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma prioritaria di ogni rapporto di lavoro, si ritiene che la flessibilità debba essere ricondotta agli autentici obiettivi implementando modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione vita lavoro. A tal fine le Organizzazioni Sindacali richiedono la riduzione del numero di ore di lavoro supplementare per scongiurare forme di part-time involontario, in favore di un meccanismo di consolidamento dell'orario di lavoro individuale. Allo stesso tempo sarà necessario prevedere l'aumento della percentuale di stabilizzazione del personale a tempo determinato attualmente prevista.

Nell'ambito dei cambi gestione, occorre inoltre stabilire che i lavoratori in aspettativa ai sensi della l. 300/70, saranno assunti dall'Ente subentrante con passaggio diretto e immediato.
Le trasformazioni imposte dall'emergenza pandemica, rendono inoltre necessario procedere ad una regolamentazione contrattuale dell'istituto dello smart working che normi possibilità di accesso all'istituto e diritti, fra cui quello alla disconnessione.

**Orario di lavoro**

Non è più rinviabile il superamento della possibilità, in capo ai datori di lavoro, di frazionare l'orario di lavoro per le figure sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, nonché l'eliminazione del frazionamento del riposo; vanno quindi riviste più in generale le politiche organizzative relative agli orari di lavoro anche ipotizzando una progressiva riduzione degli stessi.
È altresì necessario aggiornare l'attuale sistema di banca delle ore per evitare saldi negativi, consolidando la retribuzione mensile.
Vanno inoltre sperimentate buone pratiche per favorire la conciliazione vita lavoro e la genitorialità.
E' necessario inoltre riformulare l'art. 56 relativo alle permanenze in struttura per riportarlo alla sua funzione originaria, cancellando l'abuso collegato al fenomeno delle cosiddette "notti passive".
Il CCNL dovrà definire il contingente orario destinato ai tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne.

**Tutele e diritti**

Anche sul piano delle tutele e dei diritti è necessario avviare un processo di modernizzazione dei contenuti contrattuali, che tenga in considerazione i cambiamenti di tipo sociale intercorsi nel recente periodo. Pertanto si rende necessario costruire un nuovo sistema di tutele e diritti che vada incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con particolare riferimento alla strutturazione di un sistema di agevolazione per le genitorialità e le fragilità intervenute nel corso del rapporto di lavoro, in un complessivo sistema di protezione, tutele e conciliazione vita lavoro.
Occorre introdurre permessi per la malattia dei figli, misure di sostegno per le donne vittime di violenza di genere, permessi per genitori con figli affetti da DSA, implementando nel complesso il sistema di permessi. Inoltre è necessario estendere gli istituti destinati ai coniugi con il riconoscimento di pari diritti alle unioni civili (legge n.76/2016).
Sarebbe altresì necessario prevedere specifiche salvaguardie e tutele per lavoratori in particolari condizioni di inidoneità sopraggiunte.
Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si ritiene necessario riconoscere il 100% della retribuzione per tutte le casistiche

**Previdenza complementare**

In materia di Previdenza Complementare è necessario individuare il Fondo negoziale per avviare il processo di adesione.