



Roma, 11 dicembre 2024

PIATTAFORMA

CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura per il personale dipendente del settore socio-assistenziale socio-sanitario e delle cure post intensive.

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali CISL FP, FISASCAT CISL e UILTUCS, firmatarie del CCNL, con la presente piattaforma intendono dare formale avvio alla discussione finalizzata al rinnovo del CCNL 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, nonché per il riconoscimento del settore della cura in un Paese longevo.

Il post pandemia COVID 19, ha stravolto la sfera economico-sociale del Paese, generando effetti dirompenti anche nel panorama della gestione dei servizi, unitamente all'aumento della spinta inflattiva che ha eroso il potere di acquisto di lavoratrici e lavoratori e ad un ripensamento del concetto di benessere.

In un contesto così complesso si rende necessaria una diversa organizzazione dei servizi e del lavoro, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi sociosanitari, socio-assistenziali, socio-educativi che deve riportare al centro il fattore umano valorizzando il lavoro di cura, conferendo maggiore dignità a chi vi opera, riconoscendo la professionalità anche attraverso l'erogazione di retribuzioni adeguate ai tempi.

Rendere maggiormente attrattivo il CCNL, a nostro avviso, significa interrompere la "fuga" del personale in altri settori o verso CCNL maggiormente remunerativi, garantendo prestazioni e servizi qualitativamente e quantitativamente soddisfacenti per la popolazione.

Le Organizzazioni Sindacali che presentano questa traccia di discussione ritengono inoltre non più rinviabile l'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca il miglioramento di tutele e di diritti, qualità delle prestazioni, della vita, conciliazione dei tempi e innalzamento delle retribuzioni, favorendo un processo di armonizzazione salariale e normativa tra i diversi contratti del comparto.

Alla luce di ciò si ritiene necessario:

- prevedere l'innalzamento delle retribuzioni recuperando da un lato il potere di acquisto per il triennio 2025-2027, armonizzando dall'altro il salario 2022-2024 ai CCNL sottoscritti nel medesimo ambito di applicazione in ottemperanza dell'art. 87.
- eliminare il Trattamento Economico Progressivo;
- **Relazioni sindacali e contrattazione:** rafforzamento in termini di informazione, confronto, contrattazione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **Personale:** ridefinire gli inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, introducendo altresì un sistema indennitario;
- **Mercato del lavoro:** rafforzare la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, contenendo le forme di flessibilità e precarietà anche attraverso il superamento del sistema "plurisettimanale".
- **Orario di lavoro:** affrontare la questione relativa alla gestione dell'orario di lavoro, sia rispetto al frazionamento dell'orario di lavoro che dei riposi al fine di agevolare la conciliazione dei tempi; affrontare l'annosa problematica del part time involontario atteso che le lavoratrici e i lavoratori sono i cittadini di domani; superamento dell'attuale sistema di banca ore escludendo decurtazioni.
- **Tutele e diritti:** prevedere il 100% della retribuzione per malattia, infortunio; introdurre specifiche forme di congedo e di permessi retribuiti;
- **Bilateralità:** dare avvio alle forme di bilateralità già previste dal CCNL e implementarlo con forme ulteriori di welfare per i familiari.

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 ritenendo il settore della cura non soddisfacente a soddisfare i propri bisogni, siano questi di natura economica, di crescita e sviluppo professionale e/o connessi a esigenze volte a coniugare le esigenze familiari.

Per cercare di attuare un'inversione di tendenza, avviare una concreta valorizzazione degli operatori del settore e "attirare" nuove professionalità, si ritiene quindi necessario:

- innalzare il livello delle retribuzioni;
- abolire il TEP (Trattamento economico progressivo);
- introdurre sistemi di valorizzazione e accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori
- introdurre un adeguato sistema di indennità anche di carattere professionale, prevedendo altresì un potenziamento di quelle già previste nell'articolato.

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, sulla formazione.

Classificazione del personale e formazione

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile ridefinire gli inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nei luoghi di lavoro, implementando il sistema indennitario. Pertanto, è 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-

E' altresì opportuno potenziare percorsi di formazione anche individuali che favoriscano la crescita professionale dei singoli lavoratori e la formazione on the job anche attraverso percorsi di staffetta generazionale.

Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il periodo di emergenza sanitaria ha reso evidente l'importanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E' necessario pertanto potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei 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.

Attraverso il reale e costante protagonismo degli RLS, dei comitati aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Intervenedo a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedendo strumenti di welfare contrattuale 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.

Alla luce delle novità introdotte dalla normativa nazionale in materia sarà necessario adeguare l'articolato cogliendo i rimandi delegati alla contrattazione tra le parti.

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, sociosanitarie e socio-assistenziali, nonché l'eliminazione del frazionamento del riposo; vanno quindi riviste più in generale le politiche organizzative relative agli orari di lavoro con il superamento dell'attuale sistema "plurisettimanale".

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.

Va superato, inoltre, l'istituto delle cosiddette "notti passive".

Tutele e diritti

Anche sul piano delle tutele e dei diritti è necessario avviare un processo di aggiornamento 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 retribuiti 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.

Sarebbe altresì necessario prevedere ulteriori 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.

Bilateralità

Al fine di rendere pienamente esigibile l'articolato contrattuale, si chiede di dar seguito alle previsioni ampliando le tutele.