



## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA ENTI, OPERE E ISTITUTI VALDESI**

### **PREMESSA**

Le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP E UIL FPL con la presente piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL per il personale dipendente da Enti, Opere e Istituti Valdesi in un percorso condiviso con le lavoratrici e i lavoratori per il rilancio dei servizi ricadenti nel settore socio-assistenziale, socio-sanitario, socio-educativo e dell'inclusione.

L'obiettivo del rinnovo si colloca in un momento storico particolarmente complesso ed articolato, che vede l'acuirsi del disagio sociale declinabile sotto molteplici punti di vista, come il crescere di nuove povertà e di nuovi bisogni che è opportuno intercettare attraverso nuovi servizi che riescano a tutelare queste necessità.

Le attuali difficoltà economiche, unite ai gravami ereditati da due anni di pandemia, rendono necessaria la definizione di un contratto collettivo nazionale di lavoro che non solo riconosca ai dipendenti del settore una crescita in termini salariali e di diritti, ma che possa essere sempre più attuale – e di avanguardia - rispetto alla gestione di nuovi servizi.

### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Aggiornare il campo di applicazione prevedendo anche i servizi destinati all'inclusione dei migranti (gestione dei centri di accoglienza di primo e secondo livello; gestione progetti per corridoi umanitari);

### **RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE**

Valutare un'implementazione delle materie da delegare alla contrattazione decentrata oltre le informative quali aspetti dell'organizzazione rispetto all'efficientamento dei servizi

Rendere maggiormente esigibile la contrattazione di secondo livello per cogliere le

opportunità della decontribuzione e detassazione rendendo esigibile quanto previsto dall'art. 76 (premio di produttività).

## **MERCATO DEL LAVORO**

### **Telelavoro e smart working**

L'art. 25 del CCNL prevede l'istituto del telelavoro e ne declina le modalità applicative. Alla luce delle novità emerse nel post pandemia, si ritiene utile aggiornare l'articolato inserendo altresì l'istituto dello smart working.

### **Contratti a tempo determinato**

Nell'ambito dell'aggiornamento del testo si ritiene necessario:

- Introdurre una clausola di stabilizzazione del personale al fine di una maggiore gestione del turnover e del carico di lavoro;
- Integrare l'articolato inserendo diritto di precedenza e informazione, rendendo l'articolo più chiaro possibile e fornisca ai lavoratori elementi utili a conoscere gli eventuali diritti esercitabili;

### **Rapporti di lavoro a tempo parziale**

- Diminuire l'attuale percentuale (30%) di utilizzo del lavoro supplementare nell'ambito dell'orario settimanale individuale;

## **INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

Ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, prevedendo l'inserimento di nuovi profili (mediatore culturale, operatore legale, operatore dell'accoglienza...), valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti introducendo specifiche indennità;

## SISTEMA TUTELE E DIRITTI

Si ritiene necessario potenziare il sistema di diritti e tutele introducendo le seguenti disposizioni:

1. Rivedere ed aggiornare il tema dei congedi e della L. 104 alla luce del decreto legislativo 105/2022 relativo alla conciliazione dei tempi vita lavoro;
2. Prevedere incremento maternità al 100% nel periodo di astensione obbligatoria;
3. definire sul primo livello la quantificazione dei tempi di vestizione, se dovuti, demandando sul secondo livello le modalità organizzative degli stessi;
4. definire in modo più completo le diverse condizioni di inidoneità psico-fisica (al momento all'art. 42 si prevede solo "Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica");
5. introdurre agevolazioni per genitori affetti da disturbi DSA;
6. modificare l'art. 54 laddove sono previsti "*Permessi particolari per lavoratori e lavoratrici di cittadinanza diverse da quella italiana*" che si sostanziano nella concessione di eventuali permessi per cittadini che debbano assolvere obblighi di leva militare nei rispettivi paesi di origine. Prevedere, al netto dei permessi retribuiti di ciascun lavoratore gode, nel caso in cui quest'ultimi siano esauriti o non risultino sufficienti, che si possano riconoscere dei permessi retribuiti per tutte le pratiche connesse al rinnovo del permesso di soggiorno che, spesso, richiedono diversi appuntamenti;
7. introdurre l'istituto delle ferie solidali;
8. riformulare l'art. 57 "Diritto allo studio" esplicitando la sua estensione agli studi universitari;
9. integrare l'art.58, definendo la quantità oraria dei permessi per formazione e riqualificazione, attualmente non specificata nel testo con particolare riferimento agli ECM;
10. riformulare l'Art.72 relativo alle permanenze in struttura per riportarlo alla sua funzione originaria cancellando per questa via l'abuso collegato al fenomeno delle cosiddette "notti passive".
11. rivedere il meccanismo delle percentuali di pagamento della Banca ore su modalità di compensazioni delle giornate festive lavorate: attualmente sono previste delle maggiorazioni forfettarie del 25% (per contratti full time) e del 35% (per contratti part time) tramite preventivo confronto;

## **NUOVE PREVISIONI**

- Introdurre uno specifico articolato per la regolamentazione dell'assistenza domiciliare
- Introdurre uno specifico articolo sul cambio di gestione" in relazione ad appalti e servizi in accreditamento. Inoltre si ritiene necessario introdurre nell'articolo la possibilità di internalizzare servizi esternalizzati.
- Introdurre uno specifico articolo che disciplini la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Dare avvio alla previdenza complementare come previsto dall'art. 81 del vigente CCNL
- Introdurre l'istituto dell'Assistenza sanitaria integrativa.

## **PARTE ECONOMICA**

Adeguare la retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione la quattordicesima mensilità.

Si considera prioritario adeguare le retribuzioni e una concreta valorizzazione delle professionalità coinvolte.

L'aumento della retribuzione, anche attraverso l'istituzione della quattordicesima mensilità e l'ampliamento e risorse per il sistema indennitario, deve essere adeguato a proseguire il processo di avvicinamento delle retribuzioni dei contratti di Terzo Settore a quelli del pubblico che da sempre fungono da riferimento.

Introdurre un sistema esigibile dell'istituto delle progressioni prevedendo specifiche garanzie normate sul primo livello di contrattazione nazionale e da una successiva declinazione in sede decentrata. A fronte dell'attuale mancata applicazione dell'istituto si può valutare in alternativa l'introduzione di scatti di anzianità normati come nei principali contratti del settore.