



PIATTAFORMA CCNL 2006-2009

UNEBA

PREMESSA

L'apertura del confronto per il rinnovo dei Contratti del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo per gli anni 2006-2009, si inserisce in un quadro generale di sviluppo dell'organizzazione dei servizi privati, ed in particolare per quanto attiene l'assistenza e la cura della persona.

Nonostante le oggettive criticità che emergono sulla declinazione del sistema Welfare nazionale e sugli sviluppi dei vari modelli regionali in atto negli ultimi anni, il trend di crescita delle diverse associazioni che compongono il quadro di riferimento del comparto e più in generale del terzo settore, segnala la crescente importanza che questo variegato mondo va assumendo su tutto il territorio nazionale, puntando a svolgere un ruolo sempre più marcato di integrazione nella realizzazione dei percorsi assistenziali, in cui i criteri di efficienza ed efficacia dell'azione si coniugano con obiettivi di qualità del servizio e di umanizzazione delle prestazioni.

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.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione della domanda di servizi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità, sistemi di inquadramento del personale, qualità delle prestazioni.

Tale contesto rende necessario introdurre dove non c'è, e rafforzare dove è già presente, un sistema di inquadramento del personale che contribuisca ad elevare il tasso di funzionalità dei servizi, l'accrescimento dell'efficacia della gestione, l'organizzazione del lavoro, e rafforzi, nel contempo, la motivazione del personale, l'adesione dello stesso al

progetto di sviluppo, con la consapevolezza che il sistema classificatorio saprà cogliere, registrare e premiare l'apporto delle prestazioni individuali.

Il CCNL oltre che rappresentare l'elemento fondamentale di regolazione del mercato dei servizi alla persona, è portatore anche di un importante messaggio di solidarietà sociale, partecipazione e crescita nel campo dei diritti e dei doveri professionali.

La progressiva omogeneizzazione dei trattamenti normativi e salariali dei vari contratti e l'adeguato apprezzamento delle professionalità può essere uno stimolo importante allo sviluppo di un sistema di qualità, eliminando i fattori di concorrenza basati essenzialmente sulle differenze di trattamento normo-economico derivanti dai diversi CCNL.

Tale percorso di armonizzazione è ancora più necessario in un periodo come l'attuale, che vede una restrizione dei trasferimenti dallo Stato al sistema delle autonomie, e registra la necessità di eliminare i processi impropri di esternalizzazione e terzizzazione.

In coerenza con il percorso finora perseguito si conferma l'impegno del sindacato a sviluppare un sistema di regole capaci di favorire la trasparenza amministrativa, di superare l'affidamento dei servizi tramite gare o procedure che non garantiscono il rispetto del costo del lavoro contrattualmente definito.

Occorre pertanto giungere ad un sistema omogeneo di accreditamento delle strutture. In tal senso l'impegno congiunto a riprendere e rafforzare un proficuo confronto con i rappresentanti della Conferenza Unificata Stato – Regioni. La Conferenza delle Regioni e il sistema delle Autonomie potranno offrire nuovi preziosi percorsi in grado di rispondere alle sfide della trasformazione del sistema Welfare ed approntare strumenti di valorizzazione dei soggetti che hanno scelto di operare in un quadro di regole certe e definite per lo sviluppo di servizi di qualità e la crescita della valorizzazione professionale dei propri addetti.

ASSETTI CONTRATTUALI E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Campo di applicazione

Per quanto riguarda il campo di applicazione del contratto, iniziando a porre in termini di concretezza quanto indicato nella premessa riguardo alla armonizzazione, 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 delle strutture associate a UNEBA, che svolgono le loro attività nei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi, formativi in ambito residenziale e domiciliare.

Esternalizzazioni

CGIL FP CISL FP UIL FPL con la sottoscrizione del protocollo d'intesa del 5-6 aprile 2007 con il Governo e le Regioni hanno previsto l'introduzione di modalità certe di controllo e verifica della qualità dei servizi alla persona. A tal fine si rende indispensabile in tutti questi ambiti, gestiti direttamente e non dalle istituzioni pubbliche, eliminare tutti i processi impropri di esternalizzazione e terziarizzazione dei servizi.

Relazioni e diritti sindacali

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono oramai non più rinviabile una strutturazione dei Titoli relativi alle Relazioni e ai Diritti Sindacali che siano uniformemente coerenti con le materie relative e che dovranno pertanto contenere una disciplina appropriata e uniforme su:

- Regolamentazione del Diritto di Sciopero e Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali
- Procedure per la prevenzione del conflitto
- Diritto di informazione, consultazione e confronto fra le parti
- Struttura della contrattazione
- Pari opportunità tra uomo e donna
- Tutela delle lavoratrici e lavoratori portatori di handicap, in particolari condizioni psicofisiche e che svolgono attività di volontariato

e così pure su:

- Rappresentanze Sindacali
- Esercizio del Diritto di Assemblea
- Permessi per cariche sindacali
- Aspettative e permessi per funzioni elettive
- Diritto di comunicazione e affissione

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Si propone la modifica dell'art. 6 del vigente CCNL, con il testo seguente corredato di un accordo specifico:

“In caso di sciopero e nel rispetto della procedura di cui agli artt. 2 e 2 bis della legge n. 146/90 e successive modifiche ed integrazioni che, stilato di concerto con le OO.SS., ai fini dell’applicazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le parti riconoscono che le strutture rientrano nella sfera di applicazione della stessa quali erogatrici di servizi essenziali indispensabili alla comunità. Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, si dovrà fare riferimento a uno specifico regolamento per la definizione dei servizi minimi essenziali.”

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle imprese e dei sindacati, si dovrà riordinare in modo coerente con l’obiettivo di contemperare l’esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti con l’interesse delle imprese ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività in termini di efficacia, efficienza e accettabilità dei servizi erogati agli utenti. Rafforzare il capitolo dei diritti di informazione, consultazione e confronto, anche in riferimento all’evoluzione normativa, con precise modalità di esigibilità ai diversi livelli.

Nello specifico si propone:

A **Livello nazionale**: razionalizzare e uniformare le competenze e le attività a livello nazionale già previste nei vari contratti

A **Livello regionale**: in aggiunta a quanto previsto si deve prevedere:

- La valorizzazione di figure professionali anche nuove e/o non previste nel CCNL;
- Il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL, verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
- La attivazione di un tavolo di concertazione, coinvolgendo anche gli Enti Istituzionali, per discutere l’andamento dei processi di accreditamento e di remunerazione delle prestazioni, occupazionali e di ristrutturazione del settore;

A **Livello aziendale**: introdurre necessariamente tra i diritti di informazione e consultazione quelli riferiti:

- all’andamento economico dell’azienda,
- alla consistenza degli organici in rapporto alle attività
- alle tipologie dei rapporti di lavoro
- ai processi di esternalizzazione
- alle progressioni economiche nelle categorie
- alle eventuali tutele e coperture assicurative

Prima della elencazione delle materie di competenze della contrattazione aziendale introdurre il comma con questa premessa: “la contrattazione a livello aziendale si concretizza in uno specifico contratto aziendale che deve essere definito entro sei mesi dalla chiusura del contratto nazionale e che, oltre alle materie di seguito indicate, dovrà disciplinare la progressione orizzontale nella classificazione del personale e valutare la possibilità, o meno, di distribuire quote di salario integrativo”.

Si potrà prevedere la possibilità di definire una diversa articolazione del livello aziendale per le realtà in cui le ridotte dimensioni di impresa non consentono la stipula di contratti aziendali.

Le intese sottoscritte nel contratto aziendale manterranno i loro effetti fino alla definizione delle successive.

Percorsi di Bilateralità

L'evoluzione del settore dei servizi alla persona in ambito Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo 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 garanzia dei servizi nel nostro Paese.

In questo scenario diviene indispensabile declinare percorsi bilaterali con le OO.SS di settore, 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 welfare locali.

Si rende evidente che azioni di potenziamento delle garanzie per il settore e per la concertazione di politiche utili a un rafforzamento dei soggetti economici del settore e degli addetti passa necessariamente attraverso il rafforzamento degli attuali soggetti e anche la costituzione di nuovi soggetti, giuridicamente riconosciuti e dotati per tanto di una titolarità e identità ben definita.

Proposta di attivazione su alcune principali attività quali:

- 1- Osservatorio sulle politiche welfare locali
- 2- Concertazione di proposte di sviluppo del welfare da proporre agli organi istituzionali
- 3- Definizione di progetti formativi e protocolli di formazione continua

Diritti Sindacali

Per quanto indicato nella premessa alle relazioni sindacali, si ritiene che delle OO.SS. che a livello aziendale siano correttamente e adeguatamente operative determinino un vantaggio anche per le imprese impegnate in questo specifico settore e, pertanto, sempre sul piano della uniformità e della correttezza dei rapporti con i datori di lavoro si propongono le seguenti modifiche agli artt. 9, 10 e 11:

- Rappresentanze sindacali:
aggiungere: *"non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali concordate con l'Amministrazione"* aggiungere inoltre (eliminando il riferimento al monte ore ex legge 300/70): *per l'espletamento dei compiti è*

ricosciuto annualmente un monte ore di 2 ore per ogni dipendente, con un minimo di 60 ore per le strutture con meno di 30 dipendenti”.

- Assemblea: possono rimanere 12 ore annue dove non si sono costituite le RSU, devono divenire 15 di cui 10 alle RSU e 5 alle OO.SS.
- Permessi per cariche sindacali, riprendere il testo della Legge 300/70 art. 30 dove è previsto che le norme contrattuali devono disciplinare le modalità, non il diritto che è riconosciuto dalla legge stessa. In sostanza definire un articolo come il seguente:

Art. 11 – Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. maggiormente rappresentative nazionali, regionali, provinciali o territoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare *alle riunioni degli Organismi convocati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, purché debitamente documentate dalle medesime OO.SS.*

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. maggiormente rappresentative.

I nominativi dei lavoratori di cui al primo comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

RAPPORTI DI LAVORO

Il rapporto di lavoro necessario per la corretta realizzazione delle attività svolte in questo ambito di particolare rilevanza per la erogazione di servizi adeguati ai bisogni dell'utenza è quello a tempo pieno e indeterminato.

I rapporti di lavoro che possono essere attivati sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL; sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

Gli eventuali contratti per cui è prevista l'apposizione di un termine, attivati con le modalità previste dal presente CCNL, non potranno superare il limite del 30%, dei contratti di lavoro complessivamente stipulati nell'impresa.

E' necessario disciplinare con riferimenti più espliciti i criteri di passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato, introducendo il diritto di prelazione, valorizzando l'anzianità di servizio degli addetti, per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a chi è in servizio presso la struttura oltre un certo periodo di tempo (precedenza con oltre i sei mesi di rapporto lavorativo, computando il totale dei periodi di ogni singolo contratto).

Si propone, inoltre, di sostituire l'articolo 18 riguardante i contratti di formazione e lavoro con il "contratto di inserimento" che si potrà meglio definire e perfezionare in sede di trattativa.

DIRITTO ALLO STUDIO
FORMAZIONE – RIQUALIFICAZIONE - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
FORMAZIONE PERMANENTE ECM

Allo scopo di uniformare la fruizione di permessi sul **diritto allo studio** si richiede di:

- riconoscere la possibilità per ogni anno solare di utilizzo fino a 150 ore retribuite per una percentuale non inferiore al 10% del personale per partecipare ai corsi di studio di ogni ordine e grado legalmente riconosciuti. La contrattazione aziendale disciplinerà le modalità di esercizio del diritto.

Per quanto attiene alla **Formazione e all'aggiornamento professionale e l'ECM** trattandosi di attività di studio svolte nel reciproco interesse dell'impresa e del lavoratore le percentuali di cui all'articolo precedente possono essere superate, avuto riguardo alle esigenze di servizio, a seguito di confronto aziendale. (va specificato il monte ore di permesso per il massimo percentuale)

Di tale monte orario teorico si prevede la destinazione all'utilizzo per corsi ECM nella misura minima del 30%,

L'azienda favorirà in ogni modo, anche con modifiche temporanee all'organizzazione del lavoro, la partecipazione obbligatoria ai corsi di ECM.

TEMPI DI LAVORO

(orario settimanale, lavoro straordinario, pause e riposi, ferie, festività, lavoro plurisettimanale, banca delle ore ecc...)

E' necessario rivedere tutti gli istituti che riguardano il tempo di lavoro ancora stabilito in 38 ore lavorative settimanali.

E' ormai opinione diffusa e generalizzata che le attività che si svolgono in questo ambito sono particolarmente usuranti per quasi tutte le figure professionali. Il Governo (nella discussione sulla previdenza obbligatoria) ha già manifestato l'intenzione di inserire questa categoria di lavoratori tra i beneficiari del bonus attribuito proprio per le attività usuranti con il conseguente anticipo della pensione di anzianità e di vecchiaia.

E' necessario quindi ridiscutere globalmente gli orari di lavoro tanto nella loro entità (per portarli a 36 ore) quanto nella loro articolazione (orari plurisettimanali) si potrà valutare un riequilibrio dell' orario che può essere programmato per il corso dell'intero quadriennio.

Paga giornaliera e oraria - Elementi della retribuzione

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione (minimo conglobato mensile)
- scatti di anzianità o retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore

L'importo della paga oraria sarà rideterminato sulla base degli orari settimanali che verranno ridefiniti ai soli fini del calcolo delle maggiorazioni previste e delle decurtazioni in caso di assenza non retribuita.

E' necessario ridefinire la vigente regolamentazione relativa alla pausa.

Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, nel rispetto di una omogeneità di garanzie per il settore, hanno diritto a un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni. In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto. Si richiede di introdurre la possibilità per i lavoratori stranieri, di cumulare periodi di ferie e permessi entro l'anno di competenza, attraverso specifici accordi aziendali e solo dietro esplicita richiesta del lavoratore.

Banca delle Ore

Si dovrà puntualizzare l'istituto della Banca delle ore prevedendo una apposita regolamentazione.

Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità (reperibilità) è caratterizzata dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale e non superiore a sei pronte disponibilità mensili e le valutazioni in ordine alla opportunità e alle modalità di adozione di tale istituto si definiscono nel contratto aziendale.

Il servizio di pronta disponibilità che va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato ha durata di 12 ore e da diritto ad un compenso di euro 25 per ogni dodici ore. In caso di chiamata l'attività prestata viene computata e retribuita come lavoro straordinario.

La regolamentazione di detto istituto contrattuale dovrà superare definitivamente e prevedere l'eliminazione della fattispecie ordinariamente denominata "reperibilità esterna ed interna del lavoratore", o cosiddetta "notte passiva".

TUTELE

Nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo al quale ci si riferisce, si opera in un sistema ormai totalmente liberalizzato ma, tuttavia, ancora lontano da una auspicabile parificazione di diritti e tutele e, in conseguenza di ciò, risulta non più rinviabile la richiesta di superamento del parziale riconoscimento ad alcuni lavoratori rispetto ad altri di diritti conseguenti agli istituti normativi, talvolta aventi anche rilevanze economiche e, nello specifico: alla tutela della maternità, dell'infortunio, della malattia e dei congedi parentali; oltre alla disciplina dei permessi retribuiti e non, che previsioni di legge e recepimenti contrattuali hanno, in maniera spesso diversificata introdotto in questo ambito lavorativo.

Anche su questi istituti si chiede una revisione finalizzata ad una corretta equiparazione tra lavoratori impegnati negli stessi servizi.

Inoltre è necessario valorizzare **il tema della sicurezza sul lavoro**, strettamente legato alla qualità stessa dell'organizzazione del lavoro, da raggiungere attraverso sistemi che garantiscano la prevenzione e la tutela dei lavoratori. La vigente legislazione e le norme contrattuali relative all'ambiente, alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere applicate, agendo anche sulla modifica dell'organizzazione dello stesso, al fine di raggiungere l'obiettivo della migliore qualità della vita e del lavoro di tutti gli operatori.

A tal fine si rende necessario garantire la completa agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza, anche con la previsione dell'incremento del monte ore dei permessi loro attribuiti.

In questo ambito è compresa la fornitura e l'igiene a carico dei datori di lavoro dell'abbigliamento di servizio.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le vicende contrattuali dell'ultimo decennio sono state caratterizzate, prima in ambito pubblico poi in quello privato dallo studio e dal progressivo adeguamento e aggiornamento del sistema di valutazione del sempre più diversificato apporto personale dei lavoratori dipendenti.

Il sistema di inquadramento per livelli è stato via via abbandonato e ormai quasi totalmente sostituito da un nuovo sistema di classificazione del personale che può consentire, con maggiore appropriatezza, la definizione e l'apprezzamento delle modalità sempre più varie e articolate di esercizio della quotidiana pratica lavorativa.

Questa varietà e articolazione, proprio per la particolare attività che si svolge in questo ambito lavorativo, si sono evidenziate al punto tale che si è sentita l'esigenza, a conclusione del precedente rinnovo contrattuale, di costituire una specifica commissione deputata a svolgere preliminarmente l'attività istruttoria da valutare, condividere ed ufficializzare in sede di rinnovo contrattuale.

Per quanto premesso con questa piattaforma si chiede di definire compiutamente un nuovo sistema di classificazione del personale che raggruppato in categorie e distinto per posizioni economiche diverse, consenta ai lavoratori di vedere riconosciuto l'accresciuto livello di professionalità nella corretta erogazione dei servizi.

Il nuovo sistema di classificazione deve valorizzare, coerentemente la crescita della professionalità, la diversificazione delle competenze eventuali percorsi formativi e di qualificazione/riqualificazione necessari per la crescita del settore e dei livelli qualitativi delle prestazioni adeguate alla tipologia dei servizi.

INCREMENTI ECONOMICI

La richiesta di incremento economico è maturata e proposta con valori assolutamente in linea e sostanzialmente equivalenti a quelli definiti per tutti i contratti che, tanto in maniera diretta, quanto in maniera derivata, risultano interamente o parzialmente coperti da rimesse derivanti da finanza pubblica.

Le risorse che saranno definite dovranno necessariamente e prioritariamente conseguire un sistema retributivo che, sul tabellare e sul disagio lavorativo e sulle indennità, consenta di apprezzare in maniera uniforme le varie professionalità impegnate nel sistema socio-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo e che consenta di corrispondere equamente al valore che tali professionalità assumono nello svolgimento e nella soddisfacente erogazione di servizi essenziali per la intera collettività. Per quelle aree di contrattazione, che pur appartenendo al medesimo ambito lavorativo ed essendo partecipi del medesimo sistema di finanziamento, ancora evidenziano o accusano **la necessità di recuperare parte di retribuzione riferita al biennio 2004/2005, si procederà al recupero e al riallineamento retributivo**, in aggiunta alla richiesta economica relativa al biennio 2006-2007.

A titolo esemplificativo la richiesta economica, relativa a tale recupero, è pari a euro 40 mensili per un attuale 4° livello e euro 80 mensili per un attuale livello 3S.

L'obiettivo che si vuole perseguire, vista la notevole incidenza (sul piano qualitativo e quantitativo) dell'apporto umano e personale nella compiuta erogazione del servizio, è quello di porre l'intero sistema retributivo di derivazione dal CCNL su un piano di una corretta concorrenza verso il riequilibrio ed il riallineamento dei costi complessivi, unitamente ad un equilibrato ed uniforme riconoscimento economico a tutte le professionalità impegnate.

La richiesta di incremento economico da corrispondere **per il biennio 2006/2007 è quantificata in € 110,00** mensili per l'attuale 3S da riproporzionare per tutte le altre posizioni economiche.

SALARIO ACCESSORIO

Le quote economiche relative al lavoro straordinario, al disagio lavorativo e alle varie indennità dovranno essere ridefinite in una logica di riallineamento fra i vari CCNL del settore, in entità da individuare in sede di trattativa per i rinnovi nazionali

Indicativamente l'indennità per il servizio notturno dovrà essere riconosciuta in cifra fissa per turno uguale per tutte le qualifiche. Si ritiene che tale indennità debba essere pari a 20 Euro a notte.

Per il Festivo, relativo alle domeniche 52 domeniche dell'anno e alle 12 festività da calendario, la cifra da riconoscersi dovrà essere in valore orario pari a euro 2,5 all'ora.

Il lavoro straordinario dovrà essere ricondotto al limite massimo di 100 ore derivanti dal CCNL, incrementabili di ulteriori 50 ore con il contratto decentrato.

Le indennità professionali specifiche per alcuni profili professionali sono confermate; inoltre si deve prevedere l'introduzione di altre indennità, finalizzate ad omogeneizzare il trattamento fondamentale a parità di profilo professionale e di attività esercitata nell'ambito del settore.

AGGIORNAMENTO TESTO CONTRATTUALE

Durante il confronto per il rinnovo contrattuale si dovrà valutare e decidere su quegli istituti che risultano obsoleti, oltre a rivedere e sistematizzare la disposizione finale del precedente CCNL.

Roma, 26 luglio 2007