

## **AZIENDE TERMALI, Piattaforma rinnovo CCNL 11/12/2007**

### **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TERMALI**

#### **PREMESSA**

Il rinnovo del contratto si colloca nel contesto della legge 323/2000 che non ha esplicitato completamente la sua efficacia in quanto non sono state utilizzate, finora, le possibilità offerte per valorizzare e rilanciare il sistema termale nel nostro Paese.

FILCAMS FISASCAT- UILTuCS, convinti della necessità di valorizzare il termalismo sia per la riconosciuta efficacia terapeutica del nostro patrimonio termale sia per gli effetti positivi sull'economia del nostro Paese e, conseguentemente sull'occupazione nei territori termali, ritengono essenziale, in vista di una compiuta attuazione delle norme di cui alla legge di riordino del sistema termale, ridefinire un quadro di regole trasparenti.

#### **RELAZIONI SINDACALI DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Il nuovo CCNL, nel riconfermare i due livelli di contrattazione introdotti dall'accordo del 23 luglio 1993, dovrà prevedere, a livello nazionale, specifici incontri oltre che sulle prospettive di sviluppo ed problemi del termalismo in generale, anche sulle questioni inerenti il rapporto tra termalismo e SSN e l'applicazione della legge 323/2000 di riordino del sistema termale.

Vanno individuate soluzioni idonee a superare le difficoltà che hanno impedito un corretto svolgimento dei compiti affidati all'Osservatorio di cui all'art. 1 del CCNL.

Nel confronto negoziale occorre stabilire:

- regole certe per l'esercizio della contrattazione e per il superamento delle difficoltà nel sistema di relazioni sindacali che spesso si verificano a livello decentrato. E' perciò necessaria una procedura che responsabilizzi le controparti sulla realizzazione della contrattazione.

- attivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, tramite gli enti bilaterali.
- rimando al 2° livello per specifiche competenze in materia di: mercato del lavoro, organizzazione del lavoro (inclusa la sperimentazione di qualifiche non previste dalla classificazione del CCNL), orario e flessibilità (incluse le riduzioni e i regimi di orario), nonché per le azioni a favore delle lavoratrici (a partire dalla legge sulle pari opportunità ed a tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori).

#### **TERZIARIZZAZIONI**

Sviluppare un confronto documentato ed un sistema di regole al fine di evitare sistemi di appalto/terziarizzazione di singoli cicli lavorativi, considerando i sistemi di organizzazione del lavoro nel loro complesso. Escludendo attività non ricorrenti normalmente nel ciclo e nell'organizzazione dell'impresa.

#### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le informazioni sui programmi di formazione professionale di cui all'art. 3 devono riguardare tutte le aziende

e non solo quelle indicate all'art. 1, lettera B), punto 4) del CCNL (sotto gli 80 dipendenti).

I lavoratori (RSU/RSA) hanno diritto a essere pienamente informati sui programmi formativi delle aziende. I lavoratori hanno diritto a chiedere la partecipazione a tali programmi formativi. Le aziende dovranno motivare un eventuale rifiuto.

Stabilire un monte ore retribuito per la formazione ed una regolamentazione per la formazione dei lavoratori stagionali e/o a termine (eventualmente anche rinviando alla contrattazione di secondo livello).

Saranno oggetto di confronto tra le parti l'individuazione delle risorse necessarie ed i progetti formativi finalizzati alla crescita professionale dei lavoratori che saranno coordinati dalla bilateralità esistente.

Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, N. 502 come integrato dal Decreto Legislativo 19 giugno 1999 N. 229, ha voluto istituzionalizzare anche nel nostro Paese la formazione attraverso i programmi di educazione continua in medicina ECM.

Si richiede che tutto venga regolamentato ed esteso alle figure professionali che operano indistintamente in aziende termali accreditate e non. Inoltre, si richiede la copertura totale dei costi economici (ore, iscrizione, etc.). I corsi devono essere effettuati in orario di lavoro.

### **CLASSIFICAZIONE**

Rivedere e aggiornare l'attuale classificazione i profili professionali al fine di ricomprendere nell'inquadramento le nuove figure professionali conseguenti ai nuovi modelli organizzativi ed alle specifiche prestazioni lavorative del settore termale conseguenti ad una domanda di servizi che, oltre alle prestazioni tradizionali, richiede con sempre maggiore frequenza prestazioni per la salute ed il benessere, le cure estetiche lo svago ed il tempo libero dei clienti delle strutture termali.

### **STABILIZZAZIONE DELL'OCCUPAZIONE**

Al fine di stabilizzare l'occupazione, in un apposito incontro annuale, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, le aziende forniranno alle OO.SS. territoriali ed alle Rsa/Rsu un quadro complessivo dell'inquadramento professionale di tutti i lavoratori, con il dettaglio delle anzianità professionali e di qualifica e dei programmi di promozioni e sviluppo delle carriere, nonché sui criteri e strumenti di valutazione dei lavoratori e delle forme retributive adottate a compenso della professionalità.

Al fine del riconoscimento del ruolo e della responsabilità attribuite al personale dell'area Quadri si richiede l'introduzione di una indennità Quadri e iscrizione alla QUAS.

Si richiede di applicare il diritto di precedenza del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, nonché per i contratti a tempo determinato in caso di nuove assunzioni, con graduatorie le cui modalità siano stabilite a livello aziendale o territoriale.

Altresì si richiede di applicare il diritto di trasformazione temporanea a tempo parziale post-partum con una graduatoria le cui modalità siano stabilite a livello aziendale o territoriale.

### **SCATTI DI ANZIANITÀ**

Si chiede l'adeguamento nonché l'aumento del numero degli scatti di anzianità.

### **BILATERALITÀ**

Al fine di garantire maggiori servizi ai lavoratori, il rinnovo del CCNL Terme deve sviluppare una discussione

per il rafforzamento dell'Ente Bilaterale.

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

\_ Al fine di avviare il fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, si chiede il versamento di euro 15 a carico delle aziende e la definizione del regolamento relativamente alle prestazioni da erogare.

### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Facendo seguito alle intese contrattuali sottoscritte nel settore, occorre rilanciare la diffusione e le adesioni al sistema di previdenza complementare.

Per favorire ulteriormente la diffusione di tale istituto è necessario sviluppare anche il ruolo della bilateralità verso un sistema di servizi in accordo con il fondo di previdenza di categoria.

Si chiede l'aumento al 2 % della quota a carico delle aziende.

### **PARI OPPORTUNITA**

\_ Procedere ad una revisione e ad una messa a punto degli strumenti contrattuali per la parità (pari opportunità azioni positive) per una loro attivazione effettiva.

Prevedere azioni formative dedicate, per favorire le pari opportunità azioni positive, ecc.

Analizzare e raccogliere risultati in materia di azioni positive previste dall'art. 9 della legge 53/2000 con il fine di favorire e diffondere le buone pratiche.

Individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa nei casi di astensione, aspettativa o congedo, secondo quanto previsto dalla legge 53/2000.

### **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA**

Si chiede che nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata in sei mesi, sia prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni.

### **ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

Come previsto dalla legge n. 53 /2000 e dal regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale n. 278 del 21/07/2000, si chiede venga recepito il diritto del lavoratore ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari, relativamente alla propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale possibilità deve essere estesa anche ai lavoratori stagionali.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato non potesse essere superiore a due anni.

### **LAVORO FESTIVO**

Si richiede l'aumento della percentuale del lavoro festivo al 20%

### **SALARIO**

\_ Si rende necessario un incremento retributivo sulla base: del recupero dell'inflazione reale relativa al periodo **giugno2005/ giugno 2007**, e sulla base dell'inflazione concordata tra le parti, per il biennio **luglio 2007/giugno 2009**

11 dicembre 2007