



Roma, 3 settembre 2026

All'Associazione datoriale
AGIDAE – Sede Nazionale
Via V. Bellini 10 – 00198 Roma
agidae@agidae.it

OGGETTO: invio piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL AGIDAE

Le organizzazioni sindacali FP CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS facendo seguito al consenso registrato nelle consultazioni unitarie, sono con la presente ad inviare la piattaforma in allegato, dando in questo modo formale avvio al percorso teso al rinnovo del CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale, Sanitario ed Educativo.

Fraterni saluti.

FP CGIL
Michele Vannini

FISASCAT CISL
Aurora Blanca

UILTuCS
Pasquale Guarracino



Piattaforma per il rinnovo del CCNL AGIDAE Istituti Socio-Sanitari, Assistenziali, Educativi

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali Fp Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, con la presente piattaforma intendono avviare formalmente il confronto per il rinnovo del CCNL AGIDAE Istituti Socio-Sanitari, Assistenziali, Educativi, scaduto il 31 dicembre 2025, nella prospettiva di rafforzare tutele, diritti, salario e qualità del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori operanti nell'ambito del terzo settore e, nello specifico, nelle strutture aderenti ad AGIDAE, hanno assicurato e continuano ad assicurare servizi essenziali di elevato valore sociale e assistenziale.

Per questa ragione il rinnovo contrattuale deve rappresentare un passaggio concreto di valorizzazione del lavoro svolto, di riconoscimento delle professionalità presenti e di miglioramento complessivo delle condizioni economiche e normative.

L'obiettivo è giungere in tempi rapidi alla sottoscrizione di un rinnovo capace di rispondere all'evoluzione del sistema dei servizi e ai bisogni di chi vi opera quotidianamente.

Le Organizzazioni Sindacali Fp Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ritengono il rinnovo del contratto uno strumento decisivo per proseguire nel rafforzamento del sistema di tutele e diritti e per valorizzare il ruolo del welfare sociale. In tale quadro, si propone un incremento retributivo in grado di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione e di riconoscere il valore sociale, professionale e organizzativo del lavoro svolto.

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

Retribuzioni: prevedere un significativo incremento delle retribuzioni, anche attraverso una riduzione dell'orario di lavoro, l'introduzione di un sistema indennitario per le diverse professionalità, di meccanismi che garantiscano il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni con verifica annuale e l'istituzione della quattordicesima mensilità.

Relazioni sindacali: ampliare i perimetri dell'informazione, del confronto e della partecipazione, degli strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, rafforzando in particolare la contrattazione di secondo livello e rendendola effettivamente esigibile e praticabile.

Personale: proseguire nell'aggiornamento del sistema di classificazione, valorizzando l'accrescimento delle competenze, le responsabilità professionali e la formazione on the job, anche attraverso strumenti contrattuali che favoriscano la staffetta generazionale, il trasferimento delle competenze e l'ingresso qualificato delle nuove generazioni.

Mercato del lavoro e smart working: rafforzare la centralità del lavoro a tempo indeterminato, contrastare il ricorso al lavoro precario e al part time involontario e disciplinare lo smart working con particolare riguardo ai criteri di accesso, ai diritti individuali e al diritto alla disconnessione.

Le OO.SS. evidenziano la necessità di contrastare il lavoro precario e il part time involontario attraverso percorsi di stabilizzazione e consolidamento dell'orario di lavoro.

Diritto allo studio, Formazione ed ECM: rafforzare e ampliare il sistema della formazione continua e dell'ECM, riconoscendo la formazione come diritto individuale permanente e leva di valorizzazione professionale.

Orario di lavoro: rivedere l'organizzazione dell'orario di lavoro anche attraverso una sua riduzione, il rafforzamento delle maggiorazioni per il lavoro notturno e il superamento della presenza notturna, in una logica di tutela, qualità del lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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, strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, 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 introducendo nuove materie e stabilendo tempi e modalità. In una logica di partecipazione sempre più effettiva delle lavoratrici e dei lavoratori, si propone di ampliare i diritti di informazione, 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. Alla luce dell'evoluzione degli strumenti digitali, si propone di disciplinare contrattualmente anche lo svolgimento delle assemblee da remoto, al fine di ampliare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e favorire la conciliazione con esigenze di cura e assistenza.

Classificazione, crescita professionale e indennità: 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, prevedendo un sistema indennitario professionale, la definizione del costo per l'iscrizione ai relativi albi e ordini professionali e strumenti che promuovano la staffetta generazionale e il trasferimento delle competenze professionali tra lavoratrici e lavoratori senior e nuove assunzioni, nonché l'aggiornamento degli elementi di valutazione del premio.

Salute e sicurezza: Rimettere al centro la salute e sicurezza anche alla luce del periodo di emergenza sanitaria da poco passato che ha reso evidente l'importanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È inoltre necessario rafforzare

l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, accrescendone prerogative, ruolo contrattuale e strumenti di intervento. I RLS devono poter esercitare pienamente la propria funzione di presidio e prevenzione nei luoghi di lavoro, anche con riferimento ai rischi psicosociali, allo stress lavoro-correlato e ai fenomeni di burnout che interessano in misura crescente chi opera nei servizi di assistenza. Attraverso il loro protagonismo effettivo si può intervenire in modo più incisivo a tutela delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori e nella prevenzione dei rischi connessi alle mansioni.

Mercato del lavoro: Le Organizzazioni Sindacali propongono di rafforzare la centralità del lavoro stabile e di qualità, attraverso il superamento delle forme di lavoro precario, la riduzione del ricorso al lavoro supplementare utilizzato in funzione sostitutiva del tempo pieno e l'introduzione di meccanismi di consolidamento dell'orario individuale.

E' necessario prevedere l'aumento della percentuale di stabilizzazione del personale a tempo determinato attualmente prevista e aggiornare l'impianto pattizio. Si propone inoltre una regolamentazione contrattuale dello smart working che definisca criteri di accesso, modalità di utilizzo, diritti individuali e tutele, fra cui quello alla disconnessione. Si chiede inoltre la possibilità di rivedere le maggiorazioni per le prestazioni aggiuntive.

Orario di lavoro:

Si propone di rivedere le politiche organizzative relative agli orari di lavoro per favorire la conciliazione vita-lavoro, contrastare il part time involontario, definire in modo più puntuale l'orario contrattuale minimo e sostenere una riduzione dell'orario di lavoro a parità di tutela.

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. Si propone di ampliare i permessi per la malattia dei figli, prevedere specifiche tutele per i genitori con figli affetti da DSA, introdurre norme in favore dei caregiver e rafforzare complessivamente il sistema di permessi, congedi e strumenti di welfare contrattuale finalizzati alla conciliazione e al sostegno delle fragilità.

Formazione continua ed ECM:

La formazione specie nel settore di afferenza delle strutture sta assumendo una rilevanza crescente che il CCNL deve saper cogliere nell'ottica del miglioramento dei servizi e della valorizzazione delle professionalità operanti negli stessi. Pertanto, è necessario migliorare l'attuale sistema aumentando percentuali e ore dedicate a formazione ed ECM. Inoltre, per quanto concerne il diritto allo studio è fondamentale il riconoscimento di tale diritto come individuale prevedendo al contempo il riconoscimento anche dei percorsi di studio svolti in modalità telematica e asincrona. È altresì necessario potenziare i percorsi di formazione, anche individuale, finalizzati alla crescita professionale, alla valorizzazione delle competenze, alla qualità delle prestazioni e al rafforzamento dell'occupabilità.