

#CONTRATTOSUBBITO

+SALARIO

+PRODUTTIVITÀ

+COMPETENZE

+PARTECIPAZIONE

+SERVIZI INNOVATIVI

Bozza

TERZO SETTORE

Piattaforma per il rinnovo del contratto

IPOSTESI DI PIATTAFORMA CCNL TERZO SETTORE

PREMESSA

A fronte del forte ritardo nei rinnovi dei CCNL del Terzo settore che ha caratterizzato le relazioni sindacali degli ultimi anni, è sempre più evidente ed urgente la necessità di far ripartire rapidamente la Contrattazione di questo settore, col duplice obiettivo di recuperare una applicazione certa di diritti costituzionalmente garantiti e riportare, nell'ambito del sistema di regole di finanziamento dei servizi, meccanismi certi di aggiornamento del costo del lavoro, che per troppi anni ha rappresentato un fattore di risparmio della spesa dell'intero sistema, con conseguenze pesanti per i lavoratori e le loro famiglie. E' altrettanto evidente che un aggiornamento degli impianti contrattuali sul piano normativo, rappresenta una esigenza non più rinviabile, in un momento in cui assetti organizzativi dei servizi, novità legislative in materia di lavoro e sviluppo delle competenze professionali presentano, rispetto al passato, novità e modifiche importanti che solo il CCNL può aggiornare e a cui può offrire risposte di regolamentazione efficace e responsabili.

Il CCNL rappresenta dunque un valore insostituibile per l'unità dei lavoratori, per la tutela, l'aggiornamento e l'ampliamento dei diritti, a iniziare da quelli costituzionalmente garantiti; al tempo stesso è l'unico strumento che può agire verso la ricomposizione del mondo del lavoro, nei suoi molteplici assetti organizzativi e nelle dinamiche di trasformazione e cambiamento in atto.

La stagione contrattuale che si apre si coniuga con la nostra più complessiva azione propositiva e rivendicativa per ristabilire il diritto universale alla tutela della salute e a cure di qualità oltre che per superare le differenze enormi che si sono create nel Paese in ambito sanitario, assistenziale e sociale.

Cgil Cisl Uil ritengono non più rinviabile l'evoluzione verso un modello contrattuale che garantisca tutela dei diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale, per tutti i lavoratori del settore.

Per tali ragioni, a partire da questa stagione contrattuale, Cgil Cisl Uil si pongono l'obiettivo, nell'arco dei prossimi tre rinnovi contrattuali, di traguardare il contratto unico per i lavoratori e le lavoratrici del Settore Socio Assistenziale Educativo.

Il progressivo avvicinamento dei tabellari e degli istituti normativi, condotto in modo lineare e coerente nelle stagioni contrattuali precedenti, ha certamente ridotto le distanze fra i vari CCNL che regolamentano il settore, ma sussistono ancora forti differenze, sia sul piano economico che su quello normativo.,

Questo rinnovo contrattuale dovrà quindi caratterizzarsi per l'avvio di un processo di omogeneizzazione dei contratti e di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative, del riconoscimento della valorizzazione del capitale umano, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del lavoro certo ed esigibile e nel riconoscimento dal valore del lavoro ai fini della produttività.

Il CCNL si pone, inoltre, l'obiettivo di superare le disparità in termini di tutela reale anche a seguito degli interventi legislativi che sono intercorsi in materia di flessibilità del lavoro e di nuove tipologie di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Per quanto affermato in premessa, risulta necessario raggruppare ed uniformare tutte le attività riconducibili ai servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi, al fine di avviare il percorso verso il contratto di settore.

RELAZIONI SINDACALI

In parallelo alla discussione in atto sul Documento su un moderno sistema di relazioni industriali presentato da Cgil, Cisl e Uil Confederali si ritiene interesse del sistema promuovere una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori nei necessari interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.

Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che da un lato confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e dall'altro introduca nuove materie di confronto fra le parti, come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato, il welfare aziendale.

Proponiamo un innovativo sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore, anche nel quadro delle Direttive Europee in tema di informazione e consultazione, nel quale la valorizzazione dei lavoratori si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, realizzando l'effettiva parità delle opportunità.



In questo quadro il CCNL dovrà recepire il Testo Unico sulla rappresentanza del 26 novembre 2015, anche per uniformare le disposizioni relative alle elezioni delle RSU.

Lo schema che proponiamo disegna un sistema di relazioni sindacali uniforme, che punta a un deciso impulso del ruolo delle RSU/RSA, e presuppone lo spostamento del “baricentro” verso il territorio e i luoghi di lavoro.

Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale in tutte le strutture del comparto, precisando i luoghi e i tempi del proprio svolgimento.

Si rende altresì necessario, proprio nella logica di una nuova partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, nonché del nuovo ruolo di responsabilità sociale a cui chiamiamo il terzo settore, un ampliamento dei diritti di informazione e di consultazione sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell’organizzazione del lavoro, sul sistema degli accreditamenti.

Vanno esplicitate ed uniformate le procedure per il rinnovo del CCNL, indicate in modo chiaro le materie su cui si esercita il diritto di informazione ed il confronto e la contrattazione a livello nazionale, regionale/territoriale e aziendale.

Nel CCNL dovrà essere precisato che a livello decentrato si definisce “Il contratto di lavoro decentrato integrativo”, sia esso di luogo di lavoro nelle altre sue molteplici articolazioni possibili: aziendale - territoriale - distretto - sito - filiera.

Anche per quanto attiene il livello partecipativo il CCNL dovrà prevedere forme innovative e stabili che consentano di sviluppare la cultura della partecipazione di tutti i lavoratori e delle lavoratrici che si realizza attraverso una serie di elementi fondamentali tra i quali:

- la conoscenza dei problemi;
- la condivisione degli obiettivi;
- il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel CCNL, a titolo indicativo e non esaustivo, andranno meglio e ulteriormente declinati gli ambiti di confronto su:

- l’organizzazione del lavoro e il funzionamento e l’implementazione dei servizi;
- gli orari di lavoro;
- l’andamento occupazione dell’azienda, anche con riguardo l’utilizzo di rapporti di lavoro atipici;
- i processi di ristrutturazione o riconversione e le conseguenti problematiche occupazionali, anche con riguardo alla realizzazione di programmi formativi e di riconversione professionale;
- i processi di mobilità;
- le misure sulle pari opportunità;
- l’esercizio del volontariato;
- l’andamento recente e quello prevedibile dell’attività dell’azienda, nonché la sua situazione economica;
- i costi diretti e indiretti del lavoro e degli appalti;
- la situazione finanziaria e degli assetti societari per l’area privata;
- gli incentivi alla produttività;
- il riconoscimento professionale di tutti gli operatori.

Inoltre, proponiamo l’inserimento di nuove materie che dovranno formare oggetto di confronto e di contrattazione, quali, ad esempio:

- benessere organizzativo;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- attivazione delle “Buone Prassi”, per realizzare progetti specifici ed utilizzare fondi finanziati da leggi vigenti in materia;
- stress da lavoro correlato;
- welfare contrattuale.

Nei CCNL del SSAEP/Terzo Settore non esiste un vero e proprio sistema di classificazione che sia in grado di riconoscere il valore del lavoro e delle professionalità e che sia realmente esigibile in contrattazione decentrata. L’evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile la definizione di un modello di classificazione che consideri le modifiche dell’organizzazione del lavoro e l’evoluzione di tutte le professioni.

Ciò richiede l’avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di unificazione dell’attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, delle differenze economiche oggi esistenti a parità di lavoro e di qualifica fra i vari CCNL, al fine di traguardare, come detto in premessa, un CCNL di settore.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE



INCREMENTI ECONOMICI

A partire dalla inderogabile necessità di definire, in questa tornata contrattuale, incrementi retributivi tali da riaggiornare e garantire il potere di acquisto dei salari e il riconoscimento professionale di tutti i lavoratori, si dovrà considerare l'adeguamento del sistema indennitario anche in considerazione all'evoluzione dei contesti lavorativi così da realizzare il necessario processo di riallineamento dei diritti anche di natura economica.

INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITÀ

Il principio della misurazione della qualità e quantità dei servizi, della loro efficienza ed efficacia, può rappresentare un importante ed utile strumento di promozione della qualità dei servizi e di un rapporto virtuoso di relazione con i cittadini e gli altri utenti anche istituzionali.

Agire in tale direzione significa ridefinire momenti e processi di coinvolgimento, oltre che di verifica, nella predeterminazione del "miglior servizio erogabile", inserendo nel contratto processi e strumenti di misurazione, obiettivi trasparenti e condivisi, dove i soggetti destinatari degli stessi siano coinvolti come parte attiva sin dall'individuazione di indicatori di riferimento, fra i quali occorre introdurre metodologie basate sul confronto sistematico e criteri di valutazione e miglioramento della qualità professionale.

Nel confermare il livello di contrattazione sulla parte economica correlata alla produttività, si propone la costituzione di un fondo specifico, che in aggiunta alla retribuzione fissa e definita per questo rinnovo contrattuale, consenta di apprezzare quel processo di valorizzazione per tutte le professionalità operanti nel settore.

ORARIO DI LAVORO

Occorre investire su nuovi modi di organizzare l'orario di lavoro atti a migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, e a soddisfare i requisiti indicati dalla comunità europea.

Una politica attiva per l'orario di lavoro, per l'occupazione, l'autonomia degli orari e le pari opportunità, restano obiettivi essenziali per la contrattazione collettiva, nazionale e decentrata.

Il CCNL dovrà normare le 11 ore di riposo previste dalla normativa vigente, i tempi di vestizione, nonché uniformare la materia delle riduzioni orarie (ROL) previste già in maniera diversa in alcuni contratti.

CGIL CISL e UIL propongono la creazione di un nuovo istituto, da affiancare alla banca delle ore, la "BANCA ETICA delle ore" il cui scopo è creare uno strumento di partecipazione volontaria solidale tra le lavoratrici e i lavoratori, con il concorso dell'azienda.

Mediante la banca etica ciascun lavoratore potrà donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle proprie ore accantonate nella banca delle ore, a favore di uno o più colleghi di lavoro, individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi.

L'azienda, da parte sua, raddoppierà le ore donate; il CCNL dovrà definire un regolamento tecnico in materia.

MALATTIA

Nel quadro della progressiva unificazione dei diritti e delle regole, proponiamo un unico sistema del calcolo del periodo di comporto e del trattamento retributivo, ivi compreso il caso di ricovero ospedaliero, oggi ancora troppo diversificato. Particolare rilevanza andrà poi riservata alle patologie gravi, prevedendone l'esclusione dal periodo di comporto.

Si propone il pagamento dell'integrazione al 100% di tutti i giorni di assenza per malattia.

MATERNITÀ PATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

In coerenza alle indicazioni delle direttive europee e allo sviluppo delle tutele normative in quest'ambito si richiede il consolidamento in tutti i CCNL della retribuzione al 100% per i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, e la regolamentazione della fruizione dei congedi parentali ad ore.

Nel quadro dell'affermazione di politiche di genere, è da prevedersi la facoltà di richiedere la possibilità di accorpare l'orario lavorativo nel periodo dell'allattamento, concentrando l'orario di lavoro in un numero di giorni inferiori.

FERIE

Il diritto alle ferie, previsto dalla Costituzione, richiede la progressiva unificazione del periodo di ferie garantito, conformemente a quanto previsto da altri CCNL che agiscono nel comparto.



Occorre prevedere date certe per la fruizione delle ferie, che i calendari delle ferie siano materia di confronto aziendale, nonché il diritto del lavoratore di poterne fruire di una parte nel periodo estivo. Infine, stabilire la possibilità di cumulare le ferie di due anni per i lavoratori stranieri allo scopo di favorire periodi di rientro programmati più estesi nel Paese di origine.

Insieme alla necessità di intervenire sui singoli istituti contrattuali, si propone un “Patto formativo”, nel quale rendere esplicito che la formazione nell’ambito delle aziende e degli enti rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l’implementazione di tutto il sistema organizzativo dell’Azienda stessa.

Da qui la previsione che in ogni azienda/ente sia predisposto e contrattato, annualmente, il Piano Formativo Aziendale, un documento di programmazione delle attività di formazione/aggiornamento dell’Azienda, pensato in termini di processo, a partire da una precisa analisi dei bisogni, per progettare e realizzare gli eventi, al quale deve seguire una puntuale valutazione dei risultati.

Anche per quanto riguarda la fruizione delle 150 ore, oltre alla definizione di un’unica percentuale in rapporto al personale in servizio, si dovrà stabilire per il personale interessato ai corsi di formazione, di riqualificazione e di aggiornamento, il diritto all’assegnazione di turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami nonché l’impossibilità di essere obbligato a prestazioni di lavoro, anche straordinario, nei giorni festivi o di riposo settimanale.

La contrattazione decentrata integrativa dovrà definire i criteri di assegnazione delle 150 ore, in particolare nel caso che le domande siano superiori a quelle concedibili, precisando che esse spettano anche nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, in ragione del periodo di servizio prestato.

Inoltre, è necessario prevedere la fruizione delle 150 ore anche per la partecipazione a corsi di apprendimento della lingua italiana da parte di lavoratori stranieri, particolarmente numerosi nel settore.

Il CCNL dovrà regolamentare i congedi per la formazione previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Per quanto riguarda l’aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione professionale, si conferma la proposta di favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nel settore a corsi di riqualificazione professionale (da Ausiliario a ASA e/o ad OSS, ecc) richiesti dalle prestazioni offerte dalla struttura e dai relativi sistemi di accreditamento.

DIRITTO ALLO STUDIO E ALLA FORMAZIONE

La formazione continua deve svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dal Ministero e dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l’azienda o ente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L’azienda e l’ente garantiscono l’acquisizione di tali crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell’ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell’azienda o ente.

Per garantire le attività formative, le aziende ed enti utilizzano le risorse già disponibili previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell’Unione Europea in conformità e mediante l’adesione ad enti Bilaterali di formazione.

FORMAZIONE ECM

Il CCNL deve recepire chiaramente, in maniera omogenea, tutti i permessi retribuiti stabiliti da norme di legge.

Il nuovo CCNL per la lavoratrici e i lavoratori del comparto socio sanitario assistenziale educativo privato, nel quadro del percorso volto al contratto unico di settore, dovrà superare le attuali differenze circa la fruizione dei permessi retribuiti e non retribuiti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il CCNL dovrà prevedere:

- giorni di permesso annui per la formazione, gli esami e l’aggiornamento facoltativo;
- la possibilità di fruizione di 38 ore annuali di permessi retribuiti;
- la regolamentazione dei permessi nei casi di calamità naturali.

PERMESSI RETRIBUITI

Le profonde trasformazioni, ancora in atto, nella composizione della forza lavoro, che vedono l’ingresso di lavoratrici e lavoratori provenienti dai cinque continenti, richiedono un’attenzione da parte del CCNL: per tale ragione andrà prevista una nuova tipologia di permessi retribuiti per gli extracomunitari, legata all’assolvimento delle pratiche per i rinnovi dei permessi nonché una diversa regolamentazione delle ferie.



Le trasformazioni sociali, l'emergere di patologie che, in modo particolare, possono colpire le giovani e i giovani, richiedono la definizione di una nuova tipologia di permessi retribuiti per genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da gravi patologie e disabilità.

POPOLAZIONE LAVORATIVA ANZIANA E PREVENZIONE PROBLEMATICHE FISICHE

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita l'inserimento nel CCNL di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale con relativa perdita professionale dei lavoratori e ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento: le restrizioni nel rapporto tra minuti di assistenza e lavoratori occupati, l'impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive, dotazioni organiche troppo spesso appena sufficienti per acquisire gli accreditamenti e le convenzioni.

A fronte di tali problematiche, anche sulla scorta di positive esperienze riscontrabili a livello europeo, il CCNL dovrà intervenire con misure specifiche, di carattere preventivo, quali a titolo di esempio:

- sviluppare progetti che prevedono un'organizzazione del lavoro con il sistema "job rotation", per consentire un'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane;
- utilizzo dei Senior come addetti all'accoglienza, alle dimissioni dei pazienti, all'addestramento di volontari, all'aggiornamento e formazione, all'assistenza territoriale degli anziani recuperando la dimensione europea del "custode sociale";
- favorire l'utilizzo dei Senior nell'assistenza psichiatrica territoriale, in quanto l'età può favorire la presa in carico di una persona matura;
- attivare strategie per far lavorare assieme gruppi multi generazionali;
- ampliare le causali per la richiesta del part-time;
- introdurre la formazione (nell'orario di lavoro) relativamente alla movimentazione dei carichi; corrette posture, utilizzo degli ausili, ecc in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi; formazione del benessere finalizzata ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di una sana alimentazione, promuovendo la filosofia "dello star bene" attraverso l'acquisizione di comportamenti salutari.

FLESSIBILITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO

Nel ribadire la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, la flessibilità deve essere ricondotta agli autentici obiettivi.

A tal fine le Organizzazioni Sindacali rivendicano:

- *flessibilità in entrata*: ricondurre a contrattazione i rimandi previsti dalle leggi su apprendistato, contratti a termine, part-time, somministrazione lavoro, collaborazioni, stages;
- *flessibilità in uscita*: ricondurre a contrattazione le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi, licenziamenti disciplinari, per aggiornarli al principio della proporzionalità tra mancanza e sanzion.

Il CCNL dovrà ricondurre a contrattazione le norme sulla mansioni che il decreto legislativo 81/2015 affida ad accordi individuali.

Il CCNL dovrà, inoltre, implementare le attuali disposizioni relative i diritti di informazione alle RSU e alle OO.SS, relativamente al ricorso a forme atipiche di rapporto di lavoro diverse da quelle a tempo indeterminato (quantità e motivazioni).

E' necessario, inoltre, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- definire obiettivi e monitoraggio di progetti di conciliazione vita e lavoro, benessere organizzativo, prevenzione del burn-out finalizzati al miglioramento della condizioni lavorative e all'aumento della qualità dei servizi erogati;
- normare i tempi di vestizione;
- stabilire il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione rispetto a nuove assunzioni a termine e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato;
- prevedere la possibilità di richiedere il part-time reversibile fino al compimento del 3 anno di vita del figlio o per comprovate situazioni di oggettiva difficoltà del lavoratore.



Il CCNL dovrà regolamentare l'utilizzo dei dati acquisiti, dei controlli a distanza, anche realizzati dalle moderne tecnologie, assegnando in proposito un ruolo concreto alla contrattazione decentrata, escludendo, in ogni caso, l'utilizzo dei dati e delle immagini per fini disciplinari, fatto salvo le disposizioni di carattere penale e le preventive autorizzazioni della Magistratura.

CONTROLLI A DISTANZA

Nel quadro di un'evoluzione positiva del sistema di relazioni, la bilateralità, oggi assente nel terzo settore può rappresentare un modello di partecipazione, in particolare nei sistemi diffusi d'impresa, finalizzato all'estensione delle tutele e della qualificazione del lavoro, contribuendo altresì alla realizzazione di un Welfare contrattuale integrato e coordinato.

BILATERALITÀ

In questa piattaforma contrattuale abbiamo ritenuto importante richiamare i datori di lavoro del comparto sociosanitario assistenziale educativo privato a un nuovo ruolo sociale; a tal fine abbiamo inserito il tema del "benessere organizzativo" fra le materie di relazione sindacale quale elemento propedeutico allo sviluppo del welfare contrattuale, volto in particolare alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento e incremento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

WELFARE CONTRATTUALE

Fatta questa premessa, Cgil Cisl e Uil propongono lo sviluppo e l'estensione del welfare contrattuale, partendo dai bisogni delle persone e delle aziende.

Il CCNL dovrà introdurre e regolamentare anche per i lavoratori del terzo settore:

- l'istituzione immediata della previdenza complementare con estensione generalizzata, quale secondo pilastro del sistema previdenziale in particolare nei confronti delle giovani generazioni, al fine di assicurare un dignitosa copertura pensionistica. In questo quadro l'attuale definizione delle voci che compongono il TFR vanno profondamente riviste;
- la costituzione rapida di una forma di sanità integrativa.

Forme, anche innovative e integrative di welfare aziendale potranno essere individuate e disciplinate dalla contrattazione di secondo livello, in particolare nell'individuazione di servizi che vadano incontro alle concrete difficoltà quotidiane dei lavoratori e delle lavoratrici.

Questa piattaforma rappresenta una sintesi delle principali rivendicazioni di CGIL Cisl Uil che sarà arricchita nel corso del confronto con i lavoratori.

CONCLUSIONI

Gli obiettivi contenuti sono di particolare importanza, e prevedono una innovata integrazione tra il livello di contrattazione nazionale e quello decentrato ulteriormente implementato.

Tutto ciò richiede uno straordinario impegno delle OO.SS. nazionali, regionali, territoriali, aziendali e delle RSU, nonché la partecipazione attiva di tutti i lavoratori per raggiungere gli obiettivi definiti ai diversi livelli contrattuali, in un percorso coerente e capillare sul territorio nazionale.

Insieme in un forte e rappresentativo sindacato confederale vogliamo riaffermare il ruolo essenziale del contratto e del lavoro degli operatori per realizzare l'obiettivo di una assistenza socio sanitaria più qualificata.





#CONTRATTOSUBBITO

