



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTUCS con la presente piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL delle Cooperative sociali, in un percorso condiviso con le lavoratrici e i lavoratori, per il consolidamento dei servizi e delle strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie e socio-educative.

Lo scoppio della pandemia COVID 19 ha stravolto la sfera economico-sociale del Paese, generando effetti dirimpenti anche nel panorama del terzo settore.

Il numero dei contagi, soprattutto durante la prima ondata pandemica, sia tra gli operatori, sia tra gli utenti che usufruivano di alcuni servizi, ha reso necessaria una diversa organizzazione delle attività e del lavoro, in alcuni casi la loro sospensione, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi.

I lavoratori operanti nell'ambito del terzo settore e, nello specifico, nelle strutture che fanno riferimento alla cooperazione sociale, sono stati impegnati e sono impegnati in prima linea per continuare a garantire servizi di qualità senza alcun riconoscimento. Si ritiene quindi doveroso che il prossimo rinnovo contrattuale rappresenti per questi operatori, anche un'occasione di riconoscimento per il lavoro svolto.

Questo anche alla luce del fatto che la pandemia, soprattutto con riferimento alle attività che fanno parte del settore socio-sanitario, ha altresì determinato una progressiva "migrazione" di forza lavoro dal privato al pubblico, persino nel caso in cui quell'opportunità di cambiamento si sia tradotta nell'abbandono di contratti a tempo indeterminato verso rapporti di lavoro a termine.

La pandemia, inoltre, è giunta in una fase di già grande trasformazione del settore, con il sempre più frequente ingresso di grandi soggetti privati estranei al mondo cooperativo e una riforma del terzo settore in fase di progressiva attuazione che troverà, auspicabilmente, spazio adeguato nella realizzazione dei progetti collegati al Pnrr.

Le Organizzazioni Sindacali che presentano questa piattaforma ritengono per questi motivi non più rinviabile l'evoluzione del contratto verso il miglioramento di tutele e di diritti, qualità delle prestazioni e innalzamento delle retribuzioni perchè appare ineludibile fare scelte che rendano "attraente" il CCNL, non solo al fine di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità, ma anche per farne uno dei pilastri che consenta lo sviluppo e la tenuta del settore, combattendo logiche di dumping contrattuale che puniscono la qualità dei settori e mortificano e precarizzano il lavoro.

Da qui l'esigenza di:

1. Rendere pienamente esigibile e non derogabile il contratto nazionale di lavoro
2. Adeguare la retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione la quattordicesima mensilità
3. Affrontare il tema degli orari di lavoro anche attraverso la loro riduzione; contrastare gli abusi sull'utilizzo delle notti passive
4. Potenziare e rendere maggiormente esigibile la contrattazione integrativa, aumentare la partecipazione, dare attuazione agli accordi in essere in tema di rappresentanza
5. Ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, rivedendo e aggiornando il sistema indennitario
6. Stabilizzare i contratti a termine e ridurre l'utilizzo ingiustificato e/o opportunistico di forme di precarietà nei rapporti di lavoro; normare lo smart working
7. Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
8. Istituire un fondo contrattuale per il sostegno al reddito e il ricambio generazionale
9. Ampliare i perimetri di tutele e diritti
10. Riconoscere le ore di attività non frontali per tutti i servizi educativi e socio-educativi
11. Aprire una nuova stagione per la formazione continua e l'apprendimento permanente

1. Rendere pienamente esigibile e non derogabile il contratto nazionale di lavoro

La fase di applicazione del precedente CCNL si è caratterizzata da una massiccia e spesso ingiustificata richiesta di attivazione di accordi di gradualità. Senza mettere in discussione la necessità di prevedere clausole a tutela delle realtà che si possono trovare in situazioni di transitoria difficoltà, si rende necessario adeguare l'attuale articolato contrattuale per evitare che seguano mesi di conflitto latente teso a rimettere in discussione l'esito della contrattazione di primo livello. Questo comporta la necessità di rinforzare e potenziare l'attività nei confronti delle istituzioni al fine di prevedere adeguamenti tariffari in tempi congrui. E' altresì necessario vincolare maggiormente le imprese al rispetto integrale dei contenuti contrattuali, senza che sia consentita l'adozione di scorciatoie utili a modificarli.

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

Consideriamo 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 del contratto della cooperazione sociale a quelli del pubblico che da sempre fungono da riferimento.

3. Affrontare il tema degli orari di lavoro anche attraverso la loro riduzione; contrastare gli abusi sull'utilizzo delle notti passive

Il tema dell'effettività degli orari di lavoro e del loro legame con la retribuzione è uno dei punti centrali di questo rinnovo contrattuale. In un settore caratterizzato da un utilizzo spesso eccessivo dei contratti part time verticale ciclico e orizzontale con orari settimanali bassissimi, a cui si accompagna una richiesta continua di lavoro supplementare quale strumento di flessibilità ordinaria che rischia di somigliare al cottimo, la nostra richiesta è di produrre un sistema di regole nella gestione degli orari che sia meno sbilanciato a favore delle imprese. Per questo, oltre a richiedere un incremento del valore del lavoro supplementare che incrementi al crescere delle ore richieste e un maggiore consolidamento delle stesse, vanno riviste più in generale le politiche organizzative collegate agli orari di lavoro anche ipotizzando una progressiva riduzione degli stessi. E' necessario, inoltre, riformulare l'Art.58 relativo alle permanenze in struttura per riportarlo alla sua funzione originaria cancellando per questa via l'abuso collegato al fenomeno delle cosiddette "notti passive". Va, infine, regolato dal CCNL il contingente orario dedicato ai tempi di vestizione.

4. Potenziare la contrattazione integrativa, aumentare la partecipazione.

Le relazioni sindacali rappresentano un elemento strategico di sviluppo delle professionalità, della qualità del lavoro e devono diventare uno strumento importante per costruire nuovi modelli organizzativi partecipati, 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, uno strumento importante al quale sono demandate importanti materie quali ad esempio i tempi di vestizione, la banca delle ore e gli spostamenti, dovrà essere resa maggiormente esigibile stabilendo tempi e modalità certe ed esigibili.

Non è più rinviabile, anche a questo scopo, l'elezione della Rsu dando applicazione agli accordi esistenti in termini di rappresentanza.

Sempre nella logica di una sempre crescente partecipazione dei lavoratori, si ritiene necessario allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, un ampliamento dei diritti di informazione, compresi i regolamenti aziendali, e di 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.

Proprio quest'ultimo aspetto, soprattutto alla luce del periodo di pandemia che stiamo attraversando, deve assumere un ruolo centrale, potenziando l'azione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che devono svolgere il fondamentale ruolo di "sentinelle" sui luoghi di lavoro, anche a tutela del crescente grado di stress cui i lavoratori sono sottoposti in questo periodo (crescente il fenomeno di burnout tipico di chi opera nel campo sanitario e dell'assistenza).

Va inoltre prevista una verifica rispetto all'effettiva funzionalità dello strumento del PTR.

5. Inquadramenti, 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 (anche prevedendo profili ad esaurimento), valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, ridisegnando il sistema indennitario anche in relazione a specifiche figure professionali. E pertanto necessario l'avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di armonizzazione dell'attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, di superamento delle differenze economiche oggi esistenti, a parità di lavoro e di qualifica, fra i vari CCNL del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo, rendendo chiara ed esigibile l'individuazione del corretto inquadramento, superando le attuali, possibili, discrezionalità datoriali.

6. Stabilizzare i contratti a termine e ridurre l'utilizzo ingiustificato e/o opportunistico di forme di precarietà nei rapporti di lavoro; smart working.

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma prioritaria di ogni rapporto di lavoro, si ritiene che la flessibilità debba essere ricondotta agli autentici obiettivi implementando modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione vita lavoro. A tal fine le Organizzazioni Sindacali richiedono la riduzione del numero di ore di lavoro supplementare ed un loro costo crescente al fine di scongiurare l'abuso di part-time involontario, in favore di un meccanismo di consolidamento dell'orario di lavoro individuale anche in considerazione dell'anzianità di servizio. Allo stesso tempo sarà necessario prevedere l'aumento della percentuale di stabilizzazione del personale a tempo determinato attualmente prevista.

Nell'ambito dei cambi gestione, occorre inoltre stabilire che i lavoratori in aspettativa ai sensi della l. 300/70, saranno assunti dall'Ente subentrante con passaggio diretto e immediato.

Le trasformazioni imposte dall'emergenza pandemica, rendono inoltre necessario procedere ad una regolamentazione contrattuale dell'istituto dello smart working che normi possibilità di accesso all'istituto e diritti, fra cui quello alla disconnessione.

7. Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Questo periodo di emergenza sanitaria ha reso evidente l'importanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è necessario potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, accrescendo il ruolo della contrattazione in coerenza con i contenuti dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid19 negli ambienti di lavoro sottoscritti tra Parti Sociali e Governo.

Anche attraverso il reale e costante protagonismo degli RLS e dei comitati aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si potrà intervenire a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedendo strumenti di welfare finalizzati prioritariamente a questo obiettivo.

8.Istituzione fondo contrattuale per interruzione reddito, inidoneità alle mansioni, ricambio generazionale.

Si richiede di dare seguito agli impegni assunti con il verbale di accordo del 28/3/2019 istituendo un fondo contrattuale destinato al sostegno a reddito in casi di crisi, lavori discontinui, inidoneità alle mansioni e relativi accompagnamenti al trattamento di quiescenza.

9.Tutele e diritti

Anche sul piano delle tutele e dei diritti è necessario avviare un processo di rafforzamento 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, attraverso l'integrazione al 100% per il congedo di maternità obbligatoria e di sostegno alle fragilità intervenute nel corso del rapporto di lavoro, in un complessivo sistema di protezione, tutele e conciliazione vita lavoro.

Occorre introdurre permessi per la malattia dei figli, misure di sostegno più ampie per le donne vittime di violenza, permessi per genitori con figli affetti da DSA, implementando nel complesso il sistema di permessi (ad esempio ampliando i permessi per lutto ai parenti di secondo grado). Inoltre è necessario estendere gli istituti destinati ai coniugi con il riconoscimento di pari diritti alle unioni civili (legge n.76/2016).

Sarebbe altresì necessario prevedere specifiche salvaguardie e tutele per lavoratori in particolari condizioni di inidoneità sopraggiunte.

Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si ritiene necessario riconoscere il 100% della retribuzione per tutte le casistiche

10.Riconoscere le ore di attività non frontali per tutti i servizi educativi e socio-educativi

Si richiede di potenziare ed estendere il riconoscimento delle ore non frontali a tutti i lavoratori dei servizi educativi e socio educativi.

11.Aprire una nuova stagione per la formazione continua e l'apprendimento permanente

Non è più rinviabile l'inserimento degli ECM per le professioni coinvolte, la formazione obbligatoria aziendale e alla luce delle nuove modalità di didattica a distanza, chiarire le modalità di fruizione delle 150 ore a favore dei lavoratori che seguono i corsi erogati dalle Università telematiche.