Cooperative Sociali

Piattaforma nazionale di lotta coop sociali e terzo settore

Nazionale, 19/05/2008

Il rinnovo dei contratti delle lavoratrici e lavoratori delle cooperative sociali, enti e associazioni del terzo settore, si inserisce in un contesto di accelerazione dei processi di smantellamento e impoverimento dei servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi.

Lo sviluppo dell'affidamento dei servizi alle coop e varie associazioni del terzo settore è esso stesso un mezzo ed un effetto dei processi di privatizzazione ed esternalizzazione dei servizi che dovrebbero essere in carico direttamente agli enti locali e alle aziende sanitarie.

Nel 2006 risulta che il 40,3% della spesa sociale dei comuni è affidata alle "imprese" del terzo

settore (e di questo 40,3% è affidato alle coop l'82%, e alle altre il restante 18%), la percentuale sale nelle grandi città metropolitane fino al 60% della spesa sociale: siamo di fronte ad uno spostamento enorme di fondi e di competenze dal pubblico al privato (cosidetto privato sociale).

Gli obiettivi di fondo di questo processo sono la diminuzione dei costi (i lavoratori costano di meno perché sono pagati di meno, sono più flessibilizzati, precari ecc…), lo spostamento stesso delle risorse verso le imprese sociali (consenso e controllo sociale di un vasto settore economico), deresponsabilizzazione degli enti pubblici rispetto i livelli e al diritto di cura, assistenza, tutela che dovrebbero essere assicurati ai cittadini-utenti dei servizi.

Lo sviluppo e l'esistenza stessa del terzo settore, così come lo conosciamo negli ultimi venti anni, è parte integrante della trasformazione dello stato sociale in "welfare dei miserabili", dove i diritti all'assistenza e alla cura diventato una concessione rivolta ai settori più marginali e problematici, con una sostanziale diminuzione della qualità e della quantità dei servizi.

CGIL-CISL-UIL hanno sostenuto questo processo riconoscendo alle cooperative sociali e al terzo settore il ruolo "speciale" di privatizzatori dal volto umano, l'esistenza stessa di un contratto collettivo specifico per le cooperative sociali è la prova di questo trattamento collaborativo: il ccnl delle coop sociali si è imposto come il contratto più concorrenziale nel settore, per il livello dei salari e per le norme di flessibilità e di deroga che contiene rispetto agli altri ccnl già esistenti nel settore; le coop sociali hanno così conquistato la fetta più grande del mercato sociale a scapito degli altri soggetti storicamente presenti. Il mito del contratto unico di settore si sta concretizzando nella realtà attraverso l'adozione del livello minimo rappresentato dal ccnl coop sociali.

Le difficoltà che stanno emergendo nelle trattative sul rinnovo dei contratti evidenziano che tutti i nodi del sistema sono venuti al pettine: i contratti nazionali in vigore non vengono applicati realmente in molte regioni, approfittando del sistema di deroghe e di emersione previsti da contratto e dai regolamenti interni, con un forte ricorso a contratti atipici e quindi senza CCNL di riferimento, contrazione ulteriore dei fondi nei bandi di gara o di accreditamento, crescita della concorrenza tra cooperative ed enti sulla pelle dei lavoratori, aumento del costo del lavoro collegato al lentissimo superamento del regime a contribuzione ridotta (salario medio convenzionale), tagli dei trasferimenti statali ad enti locali e sanità: tutti nodi che rendono la situazione insostenibile e potenzialmente esplosiva.

Di fronte a questo scenario ci sono due alternative: continuare a illudersi che il sistema del mercato sociale fondato sulla sussidiarietà e sul terzo settore sia soltando da migliorare introducendo ulteriori

regole a regole già esistenti (ma mai efficaci), oppure porsi il problema del definitivo superamento dell'attuale meccanismo, iniziando ad incidere su alcuni problemi di fondo, organizzando capacità di resistenza, mobilitazioni e lotte in un settore storicamente poco sindacalizzato.

Due sono le direttrici di mobilitazione che stiamo proponendo: un percorso di riconoscimento contrattuale e normativo della funzione pubblica del lavoro nel settore, l'inversione di rotta dei processi di esternalizzazione e affidamento in appalto, accreditamento ecc…

La nostra piattaforma contrattuale e normativa è quindi una piattaforma di lotta finalizzata all'affermazione di questo percorso, che se pur difficile ed impegnativo è l'unico che possa dare una prospettiva di riscatto e di protagonismo alle lavoratrici e lavoratori del settore.

Alle proposte contrattuali, che sono orientati all'equiparazione dei trattamenti in essere a quelli esistenti o richiesti per gli operatori con contratto pubblico, si accompagnano alcune proposte di legge che integrano la stessa piattaforma, individuando alcune delle norme attualmente in vigore e che consentono deroghe e elusioni dei diritti dei lavoratori del settore e più in generale negli appalti e nelle cooperative.

PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO TERZO SETTORE

CONTRATTI DI LAVORO

? Tutti rapporti di lavoro con apposizione di un termine, a prescindere dalla loro tipologia, non potranno essere superiori al 10% della totalità dei rapporti di lavoro, ad esclusione dei contratti stipulati per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. maternità).

? Durata massima del contratto a termine di 9 mesi.

? Regolamentazione tramite graduatorie del passaggio da contratti con termine a contratti a tempi indeterminato.

? Regolamentazione tramite graduatorie del passaggio da contratti part time a tempo pieno e viceversa.

? Stabilizzazione trimestrale dell'orario settimanale part-time effettivamente svolto.

ORARIO DI LAVORO

? Riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 36 ore, con riconoscimento di 2 ore riservate ad attività di formazione, aggiornamento, verifica, e comunque non di prestazione diretta all'utenza.

? Straordinario: le ore lavorate oltre le 36 ore, possono essere recuperate su richiesta del lavoratore, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

? Riconoscimento della maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo.

? Limite massimo annuale di 100 ore.

? Abolizione di ogni ulteriore meccanismo di flessibilità, banca ore, recupero negativo delle ore prestate in difetto o in eccesso.

? Abolizione delle deroghe ai riposi giornalieri e settimanali

FERIE, PERMESSI, DIRITTO ALLO STUDIO E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

? 32 giorni di ferie annue, 4 giorni di festività soppresse, santo patrono se ricadente in giorno lavorativo.

? 8 giorni l'anno per partecipaziobe prove di concorsi od esami

? 3 giorni per eventi luttuosi e nascite

? 150 ore per una percentuale pari al 10% del personale per la partecipazione ai corsi di studio di ogni ordine e grado

? 100 ore per una percentuale pari al 10% del personale per formazione e aggiornamento

MATERNITA'/PATERNITA'

? Per il periodo di astensione obbligatoria, integrazione del trattamento assistenziale al 100% della normale retribuzione.

? Diritto al passaggio da tempo pieno a part-time

? Permessi malattia del bambino: senza limite temporale fino a 3 anni, 5 giorni l'anno fra i 3 e gli 8 anni.

MALATTIA/ INFORTUNIO SUL LAVORO

? Conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi nell'arco dei 3 anni precedenti, con esclusione delle malattie gravi.

? Diritto all'aspettativa non retribuita per ulteriori 18 mesi,

? Integrazione dell'indennità al 100% della retribuzione fissa mensile.

? Infortunio: integrazione al 100% fino a guarigione clinica

ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

? 12 mesi in un triennio

? Di diritto per motivi di studio e formazione, o se richiesti da lavoratori con anzianità superiore ai 6 anni

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Riordino dei livelli e delle qualifiche per categorie e progressioni economiche, semplificando per esempi:

? D1 educatore professionale, infermiere professionale, D2 coordinatore

? C1 assistente qualificato, C2 operatore socio sanitario, C3 educatore

? B3 assistente non qualificato

REPERIBILITA'/FLESSIBILITA'

? Riconoscimento dell'indennità di reperibilità per il personale chiamato a operare sostituzioni non programmabili, con riconoscimento della prestazione come straordinario

? Abolizione del servizio con obbligo di residenza in struttura cosidetta "notte passiva".

? Abolizione degli istituti di flessibilità oraria settimanale e plurisettimanale

? Diritto per i part-time di revoca delle clausole di flessibilità ed elastiche

? Part-time: riconoscimento della maggiorazione per le ore prestate oltre l'orario contrattuale pari a quelle riconosciute come straordinario, le maggiorazioni non sono sostitutive dell'incidenza sugli altri istituti contrattuali.

CAMBI DI GESTIONE

? Mantenimento delle condizioni contrattuali maturate e dell'anzianità di servizio

? Riconoscimento degli eventuali integrativi territoriali maturati con la cooperativa precedente.

? Nessun obbligo di associamento nel passaggio tra cooperative.

INCREMENTI ECONOMICI

? Recupero della retribuzione persa nei rinnovi contrattuali precedenti, percorso di equiparazione del trattamento con il personale di ruolo nei servizi pubblici sociali e sanitari

? La richiesta è quantificata in € 250 per l'attuale 4 livello da riproporzionare per tutte le altre posizioni economiche.

MENSILITA' AGGIUNTIVE

? Trasformazione delle retribuzioni aziendali e territoriali (EDR) comunque definiti in una mensilità

aggiuntiva o quattordicesima mensilità.

PROPOSTE DI MODIFICA DELLE NORMATIVE IN VIGORE

NORMATIVA SUL SOCIO-LAVORATORE

Modifica sostanziale della **Legge 142/2001** (Legge sui soci lavoratori) con i seguenti obiettivi:

- estensione, senza il rimando a ulteriori specifici accordi sindacali come è attualmente, dei **diritti sindacali e dei lavoratori** (Legge 300/70), è inaccettabile che i diritti sindacali siano applicabili a discrezione e con riserva nelle cooperative;

- abolizione delle parti che consentono il **licenziamento** del socio lavoratore, senza la tutela prevista per i normali lavoratori dipendenti, tramite la semplice esclusione da socio;

- abolizione della norma che consente la **deroga dei contratti collettivi** nazionali (oggi c'è il riconoscimento del solo trattamento economico complessivo, cioè non di tutta la parte normativa e non di ogni singolo istituto contrattuale), stessa cosa per la possibilità delle cooperative di dichiarare lo stato di crisi per sospendere l'applicazione dei contratti nazionali e integrativi.

TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

Proposta di **sanatoria dei contributi** versati in maniera ridotta dalle coop tramite il meccanismo del salario medio convenzionale (oggi in via di lento superamento ma i danni fatti sono enormi con l'attuale regime contributivo) e riconoscimento per le prestazioni socio-sanitarie-educative e assistenziali come **lavoro usurante.**

NORMATIVA APPALTI

Considerando le ragioni dei processi di esternalizzazione si predispone una proposta di legge che vada a reintrodurre il principio, abolito con il Dlvo 276/03 (Legge 30), che era contenuto nell'art. 3 della legge n. 1369/1960, dove si affermava la solidarietà tra appaltante e appaltatore obbligati "a corrispondere ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore un **trattamento minimo inderogabile** retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, **non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti dell'appaltante**", estendendo il principio alle varie forme di esternalizzazione oggi presenti nel mercato del lavoro (accreditamento, convenzioni ecc…).

A questa proposta sugli appalti si affianca alla parte dell'articolato della proposta di legge della campagna "Assunti Davvero" sulla **reinternalizzazione** dei servizi in appalto.

RUOLO SOCIALE E PROFESSIONALITÀ

Sui temi della professionalità c'è il fronte del **riconoscimento contrattuale e pubblico** delle qualifiche (dalla figura dell'operatore socio-sanitario OSS, a quella dell'educatore professionale), problema legato non solo all'importante questione salariale ma anche al ruolo degli operatori del settore nel sistema socio-sanitario, all'accesso ai concorsi pubblici, all'effettivo diritto alla riqualificazione e aggiornamento professionale, al contrasto dei processo di "sanitarizzazione" delle professionalità sociali.

Alle lavoratrici e lavoratori

soci e dipendenti delle cooperative sociali e associazioni terzo settore

Lavorare in una cooperativa sociale o in una associazione socio-sanitaria-educativa-assistenziale (il cosidetto terzo settore) è ogni giorno sempre più difficile, pesante e faticoso, mentre si continua ad essere sottopagati, e sempre più flessibili e precari.

Le cooperative, pur continuando a richiamarsi ai principi del movimento cooperativo, propongono condizioni di lavoro che prevedono flessibilità assoluta, reperibilità selvaggia, salari bassi, pochi diritti e tante clausole ricattatorie.

Le A.S.L. ed i Comuni, con le loro “esigenze di bilancio”, con le gare di appalto, le convenzioni e gli accreditamenti hanno l’obiettivo di ridurre ulteriormente i costi del lavoro e di conseguenza il salario e i diritti dei lavoratori tramite l’intermediazione delle cooperative e associazioni che ottengono la gestione dei servizi pubblici.

Nessuno dei vari Governi, di centro destra o di centro sinistra, hanno dato risposte concrete alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegati, in maniera precaria e ricattabile, nei tanti servizi gestiti in appalti e in convenzione nei servizi socio-sanitari, negando la realtà del lavoro e esaltando astrattamente il ruolo del no profit.

CGIL-CISL-UIL gettano fumo negli occhi con accordi bidone e trattative tartaruga sul rinnovo dei contratti che non potranno mai cambiare la situazione di estrema incertezza di centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Occorre uno scatto di dignità ed un rifiuto organizzato e generalizzato

di questa situazione diventata da troppo tempo insostenibile

? contro i contratti bidone per equiparazione dei trattamenti economici e normativi con i contratti di pubblico impiego

? eliminazione dei contratti precari introdotti con il pacchetto Treu, la Legge 30/2003, e Legge 142/2001 sui soci lavoratori, clausole di salvaguardia per part-time e tempi determinati

? sanatoria per i contributi pensionistici versati in maniera ridotta a causa dei regimi di salario medio convenzionale, riconoscimento pieno del lavoro usurante

? riconoscimento del lavoro svolto in regime di appalto come titolo per l'assunzione riservata nella pubblica amministrazione, con reinternalizzazione dei servizi e dei lavoratori

? riappropriazione del controllo sul “ruolo” e sulle “finalità sociali” del lavoro sociale (contro la dequalificazione dei servizi, l’aumento delle pratiche repressive e di controllo sull’utenza, ecc...)

Tutte le mobilitazioni e le iniziative di lotta che hanno caratterizzato quest’ultimo periodo, che hanno visto l’adesione di un elevatissimo numero di lavoratrici e di lavoratori delle cooperative ed associazioni, sono segni della crescita del consenso intorno alle nostre proposte e richieste.

TRASFORMIAMO QUESTO CONSENSO IN ORGANIZZAZIONE

PER SOSTENERE E DARE FORZA ALLE NOSTRE PROPOSTE!

Per questo chiediamo a tutti coloro che condividono il nostro progetto, che partecipano alle nostre iniziative, che condividono l’idea di un sindacato indipendente, conflittuale e non concertativo, che chiedono al sindacato di avere come unici punti di riferimento i diritti e la dignità dei lavoratori, di trasfomare questo consenso in organizzazione, attraverso la costruzione del sindacato di base nei luoghi di lavoro e nei territori.

Passa dalla tua parte, dai più forza alla

RdB/CUB cooperative sociali e terzo settore

RdB/CUB coop sociali e terzo settore – Via dell'Aeroporto, 129, 00175 Roma

Tel 06/762821 - Fax 06/7628233 - www.coopsociali.rdbcub.it - info@coopsociali.rdbcub.it