



## CUB Sanità Cuneo e Provincia

[cub.cuneo@cubpiemonte.org](mailto:cub.cuneo@cubpiemonte.org)

[cubsanita.cuneo@postecert.it](mailto:cubsanita.cuneo@postecert.it)

via Saluzzo 28, Cuneo

### **Cooperative sociali: lettura a caldo del contratto fetenzia**

contributo di Alessandro Zanetti (segreteria nazionale CUB Sanità)

Le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative non si aspettavano molto dal rinnovo del CCNL, ma uno schifo simile è davvero troppo.

Per forza che durante una trattativa durata 27 mesi, in cui le OO.SS. maggiori non hanno fatto trapelare mezza notizia, non hanno fatto una assemblea, convocato neanche uno sciopero, nulla! Non potevano certo spiegare alle lavoratrici e ai lavoratori che stavano trattando un contratto **tutto a favore delle aziende!**

E CGIL-CISL-UIL sono così contente di non avere lottato che hanno perfino scritto nel Contratto nazionale che, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali, per 5 mesi prima della scadenza (e un mese dopo) le parti non assumeranno iniziative né azioni dirette. Cioè in pratica: i sindacati maggiori si sono auto-proibiti di lottare, scioperare ecc. per dei contratti decenti.

#### **Ma analizziamolo punto per punto.**

L'unica nota positiva, partiamo da lì, la troviamo **all'art.71 sulla malattia**. Per le persone ammalate gravemente si allontana l'incubo del licenziamento. Dal conteggio dei giorni di "comporto", quei 365 in tre anni dopo i quali si diventa licenziabili, vengono tolti quelli legati a patologie oncologiche, ricoveri ospedalieri e giornate dedicate alle terapie salvavita.

Questa è la parte positiva del contratto.

Vediamo il resto, cioè la monnezza, partendo dalle cose più pratiche.

#### **Recupero salariale.**

Dal 2012 ad oggi ciascuna lavoratrice/ore ha perso per il mancato rinnovo dei contratti - calcolando una inflazione all'1% - dai 2000 euro in su. L'accordo tra CGIL-CISL-UIL e cooperative prevede un recupero di 300 euro LORDI, da erogare 200 subito e 100 a luglio. Ringraziamo per la mancia.

#### **Aumenti salariali.**

Otterremo aumenti di

- 35 euro ...a novembre 2019
- 25 euro ...ad aprile 2020
- 20 euro ...a settembre 2020
- 

Alla faccia del fatto che il personale di cooperativa è tra i peggio pagati, che vorremmo avvicinarci a chi fa lo stesso lavoro nel settore pubblico ecc.

Ma non basta: in base alla "gradualità", la prima tranche non può slittare, a Novembre '19 ce la devono dare. Le altre due (aprile e settembre 2020) potranno essere oggetto di trattativa "di secondo livello", cioè territoriale o addirittura aziendale!! In pratica le singole aziende potrebbero dire: siamo poverelli, non possiamo pagare, ve li diamo più avanti...

(Queste cifre sono parametrizzate sul livello C1, ovviamente saranno un po' più alte o più basse in relazione all'inquadramento individuale).



## CUB Sanità Cuneo e Provincia

[cub.cuneo@cubpiemonte.org](mailto:cub.cuneo@cubpiemonte.org)

[cubsanita.cuneo@postecert.it](mailto:cubsanita.cuneo@postecert.it)

via Saluzzo 28, Cuneo

Per quanto riguarda la parte salariale, la vecchia quota locale del salario (l'ERT), ormai sparita, è sostituita dal "**Premio Territoriale di Risultato**", che non ha una cifra fissa (l'ERT era poca cosa), ma soprattutto è legata alla stipula di contratti territoriali e aziendali in cui si stabiliscano dei "premi" individuali o aziendali che le cooperative potranno dare sulla base di "indicatori" come: meno mutue, tanto fatturato con poco personale, soddisfazione dei committenti ecc.

### **Tempo determinato.**

L'art.25 reintroduce la possibilità per le aziende di tenere una persona a tempo determinato per 36 mesi, mentre la legge (il Decreto Dignità) aveva abbassato il limite a 24 mesi, solo pochi mesi fa. Neanche il tempo della sperimentazione e zac! un bel regalo alle aziende che continuano a fare quello che vogliono con i lavoratori/trici ricattabili e precari.

### L'art.26 riguarda il **part-time**.

Viene ribadita la possibilità di part-time ridicoli, anche sotto le 12 ore, per il 10% dell'organico. Il 10% è una percentuale altissima: su 1000 dipendenti significa 100 persone.

Ma la parte migliore riguarda il lavoro "supplementare" o straordinario. In precedenza almeno il 50% delle ore in più dovevano essere pagate subito, solo il restante 50% sarà "recuperato". Con il nuovo CCNL a livello aziendale si potranno concordare regole diverse. Ma se il lavoratore ha manifestato interesse a fare ore in più, non vale il limite alle ore recuperabili. Che diavolo di logica è questa? Nessuna, salvo il fatto di dare alle aziende una possibilità in più di non pagare. Basta che ti facciano firmare un foglio-imbroglio...

La regola per il pagamento delle ore di lavoro supplementare resta la maggiorazione del 27%. Ma una frasettina verso la fine dell'art.26 lascia lo spazio all'impiego del Jobs Act, cioè alle clausole "flessibili" che in aggiunta a quelle elastiche permetterebbe di ridurre la maggiorazione dal 27% al 2%... La formulazione è ambigua e quindi aspettiamoci casini su questo.

### All'art.37 sui **cambi di appalto** la novità è che... non ci sono novità!

A partire dal recepimento delle regole europee anche in Italia è cambiata la legge sui cambi di appalto e ci sono state sentenze giudiziarie che dicono che il personale ha diritto al passaggio diretto... ma il CCNL rimane fermo alla vecchia formula, ovviamente molto più vantaggiosa per le aziende (che possono lasciare a casa gli esuberanti, cancellare l'articolo 18 e tagliare le ore) e per CGIL-CISL-UIL che possono presentarsi come ancora di salvataggio quando invece, ormai dal 2016, sono gli affossatori del personale in cambio appalto.

All'art.47, la nuova figura di "**operatore sociale dell'accoglienza**" viene collocato al livello C1. Peccato che in questo periodo la rivendicazione frequente è stata la collocazione in fascia D. Chi lavora nell'accoglienza (Rifugiati) è in genere laureato, svolge attività molto complesse che richiedono conoscenze psicologiche, linguistico-culturali, amministrative ecc. ecc. La collocazione in C1 è ridicola!!

L'art. 51 è un regalo alle aziende che gestiscono comunità, case di riposo, ecc. funzionanti sulle 24 ore. La durata del **riposo giornaliero** prevista dalla legge, può essere ridotta, secondo questi signori, da 11 a 8 ore per i lavoratori/trici turnisti. Basta che a) il cambio non arrivi o arrivi in ritardo; b) ci sia un salto di turno (es. notte-mattino); c) ci sia stata una reperibilità.



## CUB Sanità Cuneo e Provincia

[cub.cuneo@cubpiemonte.org](mailto:cub.cuneo@cubpiemonte.org)

[cubsanita.cuneo@postecert.it](mailto:cubsanita.cuneo@postecert.it)

via Saluzzo 28, Cuneo

Questa formulazione invece che rafforzare i diritti delle lavoratrici concede alle aziende di risolvere i loro problemi a costo zero, facendo quello che vogliono e scaricando la fatica sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'art. 57 sull'obbligo di reperibilità in struttura, è veramente ridicolo. Tutte le volte che la questione della “**notte passiva**” è stata portata davanti a un giudice, le cooperative hanno perso. Nonostante tutto, la Triplice sindacale e le cooperative insistono, fregandosene della legge: la “notte passiva” rimane tale e quale!

La tanto sbandierata **tutela delle donne vittime di violenza** (art.60) si riduce a una aspettativa non retribuita di 3 mesi per le donne inserite in percorsi di protezione ufficiali, disposti dai servizi sociali. Positivo, ma certo non si tratta di una misura generosa...

Art. 85, **cambio divisa**. Ancora una volta ci sono fior di sentenze che dicono che il tempo per indossare e togliere la divisa DEVE ESSERE PAGATO. Invece, di nuovo il Contratto nazionale non decide niente e rimanda alla contrattazione aziendale. Un regalone per le aziende che così sanno che dove riescono a mantenere le lavoratrici nella paura, dove hanno a che fare solo con CGIL-CISL-UIL, non cambierà nulla. Solo dove ci sono sindacati veri, come la CUB, si faranno le vertenze.

Anche sulla Banca Ore, si è deciso di non decidere. Il CCNL stabilisce solo che ci potranno essere accordi “di secondo livello” territoriali in cui si regolerà la banca ore. Per ora, rimane il far west.

### **Previdenza complementare.**

Secondo l'art.86, solo chi aderisce al Fondo Pensione Previdenza Cooperativa ha diritto ad un versamento a carico azienda dell'1,5% sul “lordo TFR”, oltre a dover versare al Fondo l'1% e una quota del TFR. E' un giochetto sporco:

- il Fondo FPPC è costituito e gestito di comune accordo tra cooperative e sindacati. In pratica sono soldi che vanno a una loro creatura.
- Si tratta chiaramente di una discriminazione, perché chi aderisce al loro fondo viene pagato di fatto di più di chi non aderisce.

### **LA CHICCA FINALE. CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE.**

Per trattare tutto in segreto questo magnifico contratto, di cui avremmo fatto volentieri a meno, Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL si sono messe d'accordo sul fatto che le aziende pagheranno ai tre sindacati maggiori lo 0,1% delle retribuzioni lorde ANNUALI dei propri dipendenti.

Mica pochi soldi!... si capisce però che un contratto così schifosamente filo-aziendale meriti una buona ricompensa dalle cooperative. Non si capisce, invece, per quale ragione tutti i lavoratori e le lavoratrici non iscritti a CGIL-CISL-UIL dovrebbero pagare anche loro. E' vero che è “su base volontaria”, ma si rimanda a un ulteriore accordo su come le aziende raccoglieranno i soldi tra il personale... Una firmettina su un foglio di quelli che le persone non sanno come dire di no? Faranno una proposta di quelle che non si possono rifiutare?

D'altra parte non lo abbiamo mica chiesto noi a CGIL-CISL-UIL di rappresentare tutti. Anzi, loro fanno il possibile per impedire ad altri sindacati di lottare e di trattare. Ad esempio inserendo nel



## *CUB Sanità Cuneo e Provincia*

[cub.cuneo@cubpiemonte.org](mailto:cub.cuneo@cubpiemonte.org)

[cubsanita.cuneo@postecert.it](mailto:cubsanita.cuneo@postecert.it)

via Saluzzo 28, Cuneo

nuovo CCNL (**all'art.8) l'accordo sulla rappresentanza del 2015** che dice in sintesi che se non accetti i loro accordi non puoi usufruire dei diritti sindacali. E' una cosa incostituzionale e contro la legge, la stessa che la FIAT cercò di usare contro la FIOM, ma cosa importa? A loro conviene e serve a salvare le loro poltrone, quindi va bene.

Complessivamente, si tratta di un contratto schifoso, che dimostra ancora una volta (ce n'era bisogno?) la lontananza da quello che stanno vivendo le lavoratrici e i lavoratori cooperativisti del sociale e della sanità. La lontananza sia da parte di CGIL-CISL-UIL che da parte delle cooperative che hanno la pretesa di essere soggetti "partecipativi", ma nessuno di essi lo è, come dimostra la totale clandestinità delle trattative e del rinnovo.

Le soluzioni che avrebbero dovuto esserci non sono arrivate.

Non sulla povertà di chi lavora nel sociale.

Non sulla fatica e sul carattere usurante e nocivo del lavoro.

Non sugli orari e i turni massacranti.

Non sulla costante illegalità riguardo a notti passive, cambio divisa, banca ore e flessibilità.

Non sulla svalutazione delle nostre figure né sull'assurdo costo supplementare messo a carico degli operatori con gli "albi professionali"