

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE COOPERATIVE SOCIALI



Confederazione
UBC
Unitaria di Base

CUB SANITÀ

UNISCI LA TUA FORZA ALLA NOSTRA!
UNITI SI VINCE!

INFO & CONTATTI: contratto.cooperative@cubsanita.it

(Nota. In questo documento verrà utilizzato il maschile e il femminile in maniera intercambiabile, coscienti del fatto che per decenni le lavoratrici furono escluse dal racconto dei fondamentali processi storici, tra cui quello della lotta della classe operaia, anche se svolsero un ruolo fondamentale che oggi ritroviamo dove c'è chi si ribella allo sfruttamento.)

1. Aumenti salariali.
2. Obbligo di causale per le assunzioni a tempo determinato.
3. Modulo unico di busta paga.
4. Riduzione dell'orario di lavoro a parità di paga a 32 ore lavorative.
5. Integrazione al 100% della indennità di maternità.
6. Almeno 2 ore di riunione settimanale di equipe retribuita per tutto il personale impegnato in servizi alla persona. Formazione continua.
7. Abolizione del “servizio con obbligo di reperibilità in struttura” (notte passiva).
8. Riconoscimento dei tempi di spostamento e di attesa come parte dell'orario di lavoro.
9. Eliminazione della Banca Ore.
10. Revisione degli articoli sull'orario di lavoro
11. Retribuzione della pausa
12. Reperibilità telefonica.
13. Passaggio diretto nei cambi di gestione.
14. Ripristino per accordo contrattuale dell'art.18 SdL.
15. Obbligo di ricollocazione in caso di riduzione dell'idoneità lavorativa.
16. Riconoscimento delle professioni socio-sanitarie educative-assistenziali come usuranti.
17. Parità di genere e tutele di genere.
18. Uguaglianza dei diritti per tutti i sindacati

Premessa:

La Piattaforma che CUB Sanità avanza ha come elemento preliminare il giudizio gravemente negativo sull'esistenza di almeno 16 “contratti nazionali” nel settore sanitario e socio-sanitario-assistenziale-educativo. Sempre più spesso grandi aziende hanno la pretesa di applicare contratti “pirata” (es. ANASTE) o comunque peggiorativi delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori (es. Confcommercio Salute). Si tratta chiaramente di pressioni per ridurre il personale impegnato nel “nuovo business” della salute ad una condizione semi-schiavistica; uno strumento volto a frammentare le lavoratrici e i lavoratori, metterli in concorrenza tra loro e soprattutto dare alle aziende la possibilità di manipolare il mercato del lavoro, applicando il contratto a loro più favorevole a seconda delle loro esigenze del momento: risparmiare, sottrarre personale al SSN, fidelizzare, o altro. Noi contrastiamo decisamente questa tendenza e invitiamo tutti i sindacati, grandi e piccoli, a dare vita a una stagione di mobilitazioni che rovesci la schiavitù che avanza. Non ci può essere salute per i cittadini se non c'è un trattamento sano per il personale che eroga i servizi di cura.

La nostra prima rivendicazione è perciò quella della unificazione dei contratti collettivi, sulla base di un unico contratto di riferimento: che individuiamo in quello della Sanità Pubblica in quanto l'ambito sanitario è quello in cui opera la stragrande maggioranza delle figure professionali impiegate: infermieri, OSS, educatori, fisioterapisti, tecnici ecc. Ciò prescinde dal fatto che alcuni segmenti esternalizzati dovrebbero essere a nostro avviso riportati “*in-house*” e riassorbiti nelle istituzioni pubbliche appropriate come Scuola, Enti Locali ecc.

L'adozione di un CCNL adeguato sarebbe anche utile per contrastare il fenomeno delle esternalizzazioni. Una delle ragioni principali per cui sia gli Enti pubblici che le committenze private cedono all'esterno la gestione del personale e/o dei servizi, è la possibilità impiegare personale con contratti più precari, più flessibili, peggio pagati. Magari non c'è un risparmio monetario visibile, ma si ottiene – sulla pelle e sulla salute del personale – un diverso grado di intensità del lavoro, di adattabilità degli operatori a qualsiasi condizione, fatica, irregolarità ecc. Un sindacato seriamente interessato a migliorare le condizioni delle lavoratrici e lavoratori del settore dovrebbe lanciare una stagione di agitazione

generale del settore per obbligare le controparti a sedersi ad un unico tavolo e accettare l'applicazione di un unico CCNL.

La povertà economica dei contratti del mondo socio-sanitario-assistenziale-educativo deriva dalla dequalificazione di status che è storicamente assegnata ai lavori di cura e riproduzione, a stragrande maggioranza femminile e perciò mediamente sottovalutati e sottopagati. Ma deriva anche dalla erosione del potere d'acquisto dei salari che ha portato lavoratrici e lavoratori italiani ad essere gli unici in Europa che dal 1998 ad oggi hanno visto un arretramento delle proprie retribuzioni. Il ripristino del recupero automatico del valore dei salari di fronte all'aumento dei prezzi, sul modello della *"scala mobile"*, è l'altro grande tema sottostante a qualsiasi contrattazione categoriale.

In questo senso, rivolgiamo un appello a tutte le Organizzazioni Sindacali operanti nel settore per la costituzione di un'unica vertenza nazionale – di settore e, in prospettiva, categoriale e intercategoriale – sui temi predetti.

Fatta questa premessa, nelle condizioni date, avanziamo le nostre proposte per il rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali, con l'avvertenza che le nostre proposte per il rinnovo di quel contratto sarebbero, con pochi aggiustamenti, applicabili anche negli altri contratti privati del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo.



I PUNTI DI PIATTAFORMA

1. Aumenti salariali.

Il salario delle lavoratrici e dei lavoratori delle Cooperative Sociali è inferiore alla media nazionale e a quello di gran parte delle categorie di ambito sanitario e sociosanitario. E' perciò necessario recuperare:

- Lo svantaggio iniziale, continuato per trent'anni, nei confronti del CCNL del Comparto Sanità;
- Il peggioramento dei livelli retributivi dovuto alla perdita di potere d'acquisto dell'ultimo ventennio che ha visto i salari italiani arretrare invece che avanzare.

Gli aumenti salariali previsti dal CCNL devono essere nell'ordine del 30-40%, quantificabile in un aumento di €. 400 mensili, che può essere erogato con a) aumenti mensili, b) una quattordicesima mensilità da pagarsi nel mese di giugno, c) un'indennità di mensa (o voucher) per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Tenuto conto che il rinnovo del CCNL ha 4 anni di ritardo e che tale ritardo si è accumulato fin dal rinnovo contrattuale del 2012, pregiudicando gravemente l'effetto di recupero salariale dei rinnovi contrattuali, è necessario prevedere per il futuro che un eventuale ritardo sia parzialmente compensato da una indennità di vacanza contrattuale che disponga l'adeguamento automatico dei salari con aumenti pari al 50% dell'aumento salariale medio del CCNL precedente.

2. Obbligo di causale per le assunzioni a tempo determinato.

L'iterazione di contratti di assunzione a tempo determinato immotivati è ormai del tutto prevalente rispetto all'insieme delle assunzioni, al punto che le lavoratrici e i lavoratori attendono con ansia "l'indeterminato". Si tratta di un subdolo e gravissimo ampliamento del periodo di prova che aggira quanto disposto dal Contratto Nazionale, applicando le norme legali in modo improprio e prepotente. In questo modo le aziende dispongono costantemente di una buona percentuale di persone ricattabili, addestrate alla piena obbedienza, a cui far svolgere le mansioni faticose, a volte pericolose, a volte anche illegali e, attraverso di loro, ricattare

tutto il personale. Lì dove ce ne sia un effettivo bisogno (maternità, infortuni, malattie, veri picchi di lavoro) non c'è difficoltà a motivare l'assunzione a tempo determinato. Lì dove non esiste una reale necessità, l'assunzione deve essere a tempo indeterminato fin dal primo giorno, con la normale applicazione del periodo di prova.

L'impiego di lavoro somministrato (agenzie interinali ecc.) deve essere escluso, se non per i casi di effettiva necessità, esclusivamente sulla base di accordi sottoscritti in sede di contrattazione aziendale e per una percentuale non superiore al 5% del personale assunto direttamente con contratto di lavoro dipendente.

L'impiego di personale a Partita IVA è da escludersi in tutte quelle posizioni a cui potrebbe essere normalmente applicato un contratto di lavoro dipendente.

3. Modulo unico di busta paga.

La scarsa leggibilità delle buste paga è uno dei fattori grazie al quale molte aziende, e le cooperative fra queste sono tra le più abili, ingannano le lavoratrici e i lavoratori rosicchiando pezzetti di salario tutti i mesi, con le indennità, gli straordinari, la banca ore, gli orari di entrata e uscita ecc. Sarebbe facilissimo disporre un modulo unico di busta paga, concordato nazionalmente nel CCNL, uguale per tutte le aziende, facilmente comprensibile e che contenga tutte le informazioni, tra cui le timbrature e gli orari effettuati, l'eventuale debito o credito mensile, ecc.

4. Riduzione dell'orario di lavoro a parità di paga a 32 ore lavorative.

Il lavoro svolto nei servizi socio-sanitari-educativi-assistenziali ha caratteristiche usuranti, faticose e nocive, (incluso per il rischio biologico); spesso è svolto su tre turni; comporta stress, fatica, sovraccarico muscolo-scheletrico, esposizione a rischi di violenza; comporta carichi di responsabilità rispetto alle persone assistite e ai colleghi e potremmo continuare.

Le piaghe principali della società sono disoccupazione e povertà. La riduzione di 6 ore dell'orario di lavoro (già moderata) creerebbe un nuovo posto di lavoro ogni 5 addetti circa.

Si tratta inoltre un orario di lavoro facile da gestire per la turnazione ciclica sequenziale, per rendere sostenibili richieste di reperibilità, nonché utile a riequilibrare tempi di vita e tempi di lavoro, garantendo a lavoratrici e lavoratori la possibilità del necessario recupero psicofisico e gestione del tempo libero.



5. Integrazione al 100% della indennità di maternità

La categoria delle lavoratrici e lavoratori delle cooperative sociali, è composta per quasi l'80% di donne. In caso di gravidanza, l'INPS paga alle lavoratrici l'80% dello stipendio base, e in molti contratti, nazionali e/o aziendali il restante 20% è integrato dall'azienda. Nel contratto delle cooperative sociali, questo non avviene. Chiediamo perciò che questo diritto venga inserito nel trattamento garantito alle lavoratrici.

6. Almeno 2 ore di riunione settimanale di equipe retribuita per tutto il personale impegnato in servizi alla persona. Formazione continua.

La logica dell'economicità ha portato i servizi di *care* (psichiatria, disabilità, anziani, assistenza domiciliare ecc.) ad un livello di tecnicizzazione industrialista che non considera più – nella maggior parte dei casi – la persona, ma solo la prestazione e il risparmio. E' necessario ridare spazio a momenti continuativi e sistematici in cui il personale coinvolto nell'erogazione del servizio sia impegnato nella riflessione sull'utenza, sui suoi bisogni, sulle modalità con cui le prestazioni sono erogate, sui rapporti tra personale e utenza, su quelli tra operatori e tra figure professionali.

Nessuna figura professionale coinvolta nell'erogazione dei servizi deve essere esclusa da tali momenti che devono includere aggiornamenti formativi e di supervisione che devono svolgersi in orario di lavoro, retribuiti dalle aziende. Questi momenti sono indispensabili per la qualificazione e il miglioramento continuo delle prestazioni, nonché per il contrasto del burn-out e di modalità lavorative che spersonalizzino l'utente e perciò per la prevenzione di forme blande o (in rari casi) gravi di maltrattamento.

E' altresì necessario che parte delle riunioni di equipe siano dedicate alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, alla rilevazione dei rischi nei posti di lavoro e alla messa a punto di protocolli volti a prevenire malattie dovute sia ai carichi di lavoro sia allo stress lavoro-correlato.

7. Abolizione del “servizio con obbligo di reperibilità in struttura” (notte passiva).

Si tratta di uno dei punti più vergognosi del CCNL vigente: la previsione che l'operatore/operatrice possa permanere sul posto di lavoro per compiti di sorveglianza e per intervenire in caso di necessità (prestazioni quindi pienamente lavorative), senza essere pagato, se non con una indennità di pochi euro (meno di un euro all'ora!). Oltre ad essere contraria ai principi di legge (66/2003), è un vero insulto alla dignità del lavoratore. Poi, siccome il CCNL prevede che quelle ore non siano da considerarsi “lavorative”, le aziende stabiliscono turni anche di 16 o più ore attaccando un turno “normale” ad un turno “passivo”. Questa

previsione deve essere abolita e andrebbe previsto un indennizzo retroattivo per chi ha svolto queste modalità di orario.

8. Riconoscimento dei tempi di spostamento e di attesa come parte dell'orario di lavoro.

Mentre si corre a normare lo “smart working”, migliaia di lavoratrici e lavoratori che operano nei servizi territoriali e domiciliari, oppure con orari frammentati come nell'educativa scolastica, non si vedono riconoscere molte ore di lavoro settimanali, di cui citiamo come esempio: i tempi di progettazione e di incontri con le famiglie e con la rete dei servizi; i tempi di spostamento tra diversi utenti o tra diverse sedi lavorative; i tempi “morti” tra la disponibilità di un utente e quella del successivo, i momenti di assenza di uno specifico assistito, ecc.

Spesso aziende e committenze approfittano del fatto di non pagare tutte queste ore “morte” per evitare lo sforzo di organizzare meglio le prestazioni... Tanto gli operatori sono gratis!

Per quanto concerne il personale operante in ambito scolastico, auspichiamo che le figure professionali dell'educatore e dell'assistente siano riconosciute e internalizzate come parte integrante del sistema educativo scolastico. Nel frattempo a queste figure va riconosciuta l'integrale retribuzione della prestazione prevista come orario programmato di lavoro in base al contratto individuale.

Per quanto concerne il personale operante in ambito territoriale, domiciliare o su più servizi o sedi, devono essere considerati come parte integrante dell'orario di lavoro programmato e contrattuale a) i tempi di spostamento; b) i tempi di attesa della disponibilità dell'utente o tra un utente e l'altro; c) i tempi di lavoro programmato ma non effettuato per cause non dipendenti dalla disponibilità dell'operatore.

In caso di utilizzo del veicolo personale dell'operatore per cause di servizio deve essere riconosciuto il rimborso dei chilometri effettuati in base al valore indicato dalle “Tabelle ACI”, senza possibilità di deroga.

9. Eliminazione della Banca Ore.

La banca ore viene spesso utilizzata per evitare nuove assunzioni, alcune aziende mandano volutamente i dipendenti in negativo per garantirsi un maggiore impegno lavorativo durante i mesi estivi. La poca chiarezza permette di non pagare le maggiorazioni con accantonamenti

infiniti, e disporre del nostro tempo a piacimento, innescando una flessibilità spaventosa. Si tratta di un meccanismo che consente abusi nei confronti del personale e una pesante riduzione del reddito. Chiediamo che sia completamente eliminata la possibilità di impiego e sia esclusa la possibilità che essa sia istituita anche con accordi aziendali o territoriali.

10. Revisione degli articoli sull'orario di lavoro

L'insieme degli articoli inerenti l'orario di lavoro sono scritti in modo tale da generare incertezza nella loro applicazione. Ciò permette a molte aziende di manipolare le proprie modalità di gestione dell'orario di lavoro, della flessibilità, dello straordinario ecc., nonché delle relative retribuzioni e indennità.

Tali articoli vanno riformulati in base ai seguenti principi:

Nessuno può essere retribuito meno di quanto previsto dalle ore del proprio contratto individuale. Le ore svolte in eccedenza rispetto al proprio contratto individuale devono essere retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro supplementare per i part-time e straordinario per i tempi pieni. La modifica dell'orario di lavoro viene concordata tra lavoratore e azienda con almeno 2 giorni di preavviso. Dal momento che in quasi tutti i servizi si opera su una base di continuità, al punto che il settore ricade nell'obbligo di continuità previsto dalla legge 146/90, in ciascun luogo di lavoro è obbligatorio istituire un sistema di reperibilità retribuita.

Ai lavoratori part-time non possono essere chieste prestazioni supplementari **per più di 5 settimane all'anno**. Per ottenere più ore, l'azienda deve modificare in via permanente il contratto individuale del lavoratore, ovviamente con il suo consenso.

11. Retribuzione della pausa

La legge prevede che la durata minima della pausa, dove si svolgono turni superiori alle 6 ore, sia di 10 minuti. In gran parte dei luoghi di lavoro la pausa prevista dalla legge non viene svolta, bensì lavorata, ma spesso non retribuita. E' perciò indispensabile rendere obbligatoria la retribuzione della pausa di legge. Il principio vigente è: intanto non ti pago la pausa, perché non ho l'obbligo, poi magari cerco di fartela anche lavorare. Rovesciamo questa logica: intanto ci paghi anche la pausa, poi vedremo se riesci anche a farcela lavorare.

12. Reperibilità telefonica.

Non vige l'obbligo per i lavoratori di fornire il proprio numero di cellulare, né possono essere utilizzati i messaggi (sms, whatsapp e simili) per comunicazioni ufficiali se non per i casi previsti dai accordi collettivi e ai sensi delle norme sulla reperibilità, nel qual caso deve essere previsto un indennizzo del disagio e/o della reperibilità. I telefoni personali non possono essere utilizzati come strumenti di passaggio di consegne, salvo che ciò sia previsto da accordi collettivi che prevedano che tale attività sia da ritenersi lavorativa a tutti gli effetti, sia retributivi che ai fini del computo delle ore e delle giornate di riposo.

Tali mezzi non possono essere usati, anche di eventuale ricevimento, con risposta o senza risposta alcuna, per dar avvio e corso a richiami o procedimenti disciplinari di qualsivoglia natura e forma.

Qualsiasi forma di partecipazione a distanza a corsi formazione obbligatoria e/o non obbligatoria, (salute, sicurezza o altro) è a tutti gli effetti parte dell'orario di lavoro, sia ai fini retributivi che ai fini del computo delle ore e delle giornate di riposo.

13. Passaggio diretto nei cambi di gestione.

I cambi di gestione di servizi in appalto vanno integralmente trattati ai sensi dell'art.2112 cod. civ. cioè con il passaggio diretto di tutto il personale interessato, salvo rinuncia individuale del lavoratore, senza licenziamento e nuova assunzione.

14. Ripristino per accordo contrattuale dell'art.18 SdL.

In caso di licenziamento che il giudice abbia dichiarato illegittimo, l'azienda è obbligata a riassumere il/la lavoratore licenziato. Non è ammissibile che un'azienda possa beneficiare con una semplice indennità monetaria di un licenziamento che sia stato accertato come illegittimo dall'autorità giudiziaria.



15. Obbligo di ricollocazione in caso di riduzione dell'idoneità lavorativa.

Le lavoratrici e i lavoratori non sono “usa e getta”. Oggi, nonostante la l.68/99, le persone che hanno problemi fisici possono essere licenziate: basta dire che “non ci sono possibilità di ricollocazione”, cosa spesso non vera. Chiediamo piena tutela del diritto al lavoro per chi subisce una riduzione dell'idoneità lavorativa, tanto più se ciò deriva da cause di servizio. Solo se le aziende si troveranno a carico l'onere di mantenere e retribuire le operatrici e gli operatori che abbiano subito conseguenze invalidanti dall'attività lavorativa svolta, diventeranno attente alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e alla tutela del proprio personale. Inoltre, le aziende devono avere l'obbligo di comunicare semestralmente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali le percentuali di lavoratori fragili operanti in azienda.

16. Riconoscimento delle professioni socio sanitarie educative assistenziali come usuranti.

Il riconoscimento del lavoro usurante per il personale del comparto socio-educativo-assistenziale-sanitario deve riguardare tutte le figure impegnate nella relazione diretta con l'utenza (infermieri, OSS, educatori, TRP ecc.) con priorità a quelle esposte a rischi psicofisici e a quelli che svolgono lavoro su turni per le 24 ore.

È necessario, in base alla normativa vigente, specificare quali siano le attività e mansioni che ciascun datore di lavoro deve comunicare annualmente all'INPS come "usuranti".

Inoltre, l'accordo tra le parti datoriale e sindacale deve servire a sollecitare il legislatore a inserire l'insieme delle attività in questione nella tabella di riconoscimento della qualifica di lavoro usurante.

17. Parità di genere e tutele di genere.

In un settore in cui la maggioranza del personale è femminile, sono indispensabili misure e azioni positive per la parità e la tutela di genere.

Le aziende devono dimostrare che il lavoro part time femminile è volontario e devono effettuare campagne formative contro le molestie sessuali, contro comportamenti razzisti e discriminanti verso persone con identità sessuali non binarie.

Inoltre:

Vanno favoriti i congedi parentali paritari;

Vanno riconosciuti i turni alterni per i genitori lavoratori anche di aziende diverse, nonché turni e orari di lavoro flessibili che facilitino la cura dei figli per entrambi i genitori.

Va prevista la possibilità di ricorrere al congedo mestruale, come in Spagna, se documentato da un medico della sanità pubblica.

18. Uguaglianza dei diritti per tutti i sindacati

La Costituzione e lo Statuto dei lavoratori stabiliscono il principio della libertà sindacale e della non-discriminazione. La sentenza della Corte Costituzionale 231 del 2013 ha stabilito che non è necessario avere firmato un Contratto o un accordo per godere dei diritti sindacali. E' gravissimo che le aziende si arroghino il diritto di scegliere a quali sindacati attribuire la prerogativa di rappresentare le lavoratrici e i lavoratori in incontri e trattative, nonché di scegliere quali sindacati abbiano diritto di essere informati, consultati, svolgere assemblee, fruire di permessi ecc.

Sono le lavoratrici e i lavoratori ad essere titolari di tutti questi diritti e che si organizzano nei sindacati di loro scelta. Nessuna penalizzazione può essere imposta ai sindacati dissenzienti dall'opinione delle OO.SS. maggioritarie. La democrazia è in primo luogo tutela del dissenso.

A livello di singolo luogo di lavoro, azienda, categoria, confederazione, le organizzazioni sindacali devono avere esattamente gli stessi diritti, a patto che siano scelte da una soglia minima di lavoratori (es. il 5%).



PASSA DALLA TUA PARTE!



ORGANIZZATI CON LA CUB!

INFORMAZIONI & CONTATTI
contratto.cooperative@cubsanita.it