Coordinamento Provinciale USB Grosseto

Piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle lavoratrici e lavoratori delle Cooperative Sociali

, 18/02/2010

Piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle lavoratrici e lavoratori delle Cooperative Sociali-2010

Nazionale – venerdì, 12 febbraio 2010

PREMESSA

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.

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

Già nel 2006, i vari dati di ricerca sul settore mostravano 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 (cosiddetto privato sociale).

Gli obiettivi di fondo di questo processo sono la diminuzione dei costi (i lavoratori costano di meno perché sono pagati di meno, sull'effettiva "prestazione", sono più flessibilizzati, precari ecc…), lo spostamento stesso delle risorse verso le imprese sociali (consenso e controllo sociale di un vasto settore economico), de-responsabilizzazione 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.

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 superamento del regime a contribuzione ridotta (salario medio convenzionale), tagli dei trasferimenti statali ad enti locali e sanità, differenziale tra l'inflazione programmata e l'inflazione "reale" riconosciuta dagli enti committenti: tutti nodi che rendono la situazione insostenibile e potenzialmente esplosiva.

La nostra piattaforma contrattuale è quindi una piattaforma di lotta finalizzata all'affermazione di un percorso di superamento concreto dell'attuale situazione, dove il sistema della sussidiarietà è a rischio di "infarto di sistema".

DECORRENZA E DURATA

Gli aumenti contrattuali dovranno decorrere dal 1 gennaio 2010, contrarietà alla

triennalizzazione del contratto.

CONTRATTI DI LAVORO

In materia di contratto individuale riteniamo che tutti rapporti di lavoro con apposizione di un termine, a prescindere dalla loro tipologia, non debbano 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), con una durata massima del contratto a termine di 9 mesi.

Si richiede inoltre la regolamentazione tramite graduatorie del passaggio da contratti con termine a contratti a tempi indeterminato e del passaggio da contratti part time a tempo pieno e viceversa.

E' richiesta per i contratti part-time la stabilizzazione trimestrale dell'orario settimanale effettivamente svolto.

ORARIO DI LAVORO

Si richiede la 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.

In merito al lavoro straordinario si ritiene che lo stesso debba essere svolto nel limite massimo annuale di 100 ore, e che le ore lavorate oltre le 36 ore possano essere recuperate su richiesta del lavoratore, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

E' previsto il riconoscimento della maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo nella misura del 30% sulla base della paga oraria.

Si richiede altresì l'abolizione di ogni ulteriore meccanismo di flessibilità, banca ore, recupero negativo delle ore prestate in difetto o in eccesso, oltre che l'abolizione delle deroghe ai riposi giornalieri e settimanali.

FERIE, PERMESSI, DIRITTO ALLO STUDIO E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

E' richiesto il riconoscimento di 32 giorni di ferie annue, 4 giorni di festività soppresse, santo patrono se ricadente in giorno lavorativo, 8 giorni l'anno per partecipazione 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 è prevista l'integrazione del trattamento assistenziale al 100% della normale retribuzione, il diritto al passaggio da tempo pieno a part-time.

Per i permessi per la 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

Relativamente a malattia e/o infortunio sul lavoro si richiede la conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi nell'arco dei 3 anni precedenti, con esclusione delle malattie gravi, il diritto all'aspettativa non retribuita per ulteriori 18 mesi, l'integrazione dell'indennità al 100% della retribuzione fissa mensile e, nel caso dell'infortunio, l'integrazione al 100% fino a guarigione clinica.

ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Sono richiesti, in materia di aspettativa per motivi personali, 12 mesi in un triennio con attribuzione di diritto per motivi di studio e formazione, o se richiesti da lavoratori con anzianità superiore ai 6 anni.

REPERIBILITA'/FLESSIBILITA'

E' richiesto il riconoscimento dell'indennità di reperibilità per il personale chiamato a operare sostituzioni non programmabili, con riconoscimento della prestazione come straordinario, l'abolizione del servizio con obbligo di residenza in struttura cosidetta "notte passiva", l'abolizione degli istituti di flessibilità oraria settimanale e plurisettimanale, il diritto per i part-time di revoca delle clausole di flessibilità ed elastiche e il 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

Nell'eventuale passaggio di gestione d'appalto tra cooperative si richiede il mantenimento delle condizioni contrattuali maturate e dell'anzianità di servizio, il riconoscimento degli eventuali integrativi territoriali maturati con la cooperativa precedente, nessun obbligo per i lavoratori di associazione nel passaggio tra cooperative.

INCREMENTI ECONOMICI

In relazione al trattamento economico si ritiene valido un obiettivo che ponga in ordine prioritario il recupero della retribuzione persa nei rinnovi contrattuali precedenti, unitamente ad un percorso di equiparazione del trattamento con il personale di ruolo nei servizi pubblici

sociali e sanitari. La richiesta è quantificata in € 250 con riferimento alla categoria C posizione economica C1, da riproporzionare per tutte le altre categorie e posizioni economiche.

MENSILITA' AGGIUNTIVE

Si richiede la trasformazione delle retribuzioni aziendali e territoriali (EDR) comunque definite in una mensilità aggiuntiva o quattordicesima mensilità.