*P*iattaforma *CCNL 2010-2012* delle *C*ooperative *S*ociali

*P*remessa

La situazione generale di evoluzione del nostro sistema dei servizi alla persona, nella sua complessa articolazione delle attività socio sanitarie, socio-assistenziali, socio-educative e di inserimento lavorativo vede**,** oggi più che mai, una forte necessità di concertare meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione dei servizi territoriali che offrano certezza nella erogazione delle prestazioni e al tempo stesso qualità e appropriatezza dei servizi.

Prioritariamente si deve tener conto che, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale, il 30 luglio 2008, ci si è limitati ad un sostanziale rinnovo economico riferito al quadriennio 2006 – 2009, rinviando tutta la parte di revisione normativa che era rivendicata nella relativa piattaforma e che, ovviamente, dovrà essere riproposta.

Con il CCNL 2006 – 2009, oltre agli incrementi tabellari si è conseguito:

- l'inquadramento dell'OSS dal 1.1.2009;
- l'indennità per il lavoro festivo e domenicale con decorrenza dal 1.12.2009;
- la semplice trasposizione dei livelli in categorie con decorrenza dal 1.1.2009.

Sempre sul versante normativo si è assunto l'impegno a definire, una specifica normativa contrattuale in materia di apprendistato.

E' evidente che i contenuti della piattaforma 2006-2009, sul piano delle modifiche normative sono rimasti praticamente inevasi.
La nuova piattaforma dovrà quindi partire quantomeno da una loro riproposizione con le integrazioni e gli aggiustamenti necessari.

La piattaforma assume anche una valenza strategica rispetto all'impegno sottoscritto con il precedente rinnovo contrattuale 2006-2009 di avviare la trattativa a partire dal 1° luglio 2009 con l'obiettivo indispensabile di garantire una continuità contrattuale e di tutele per le lavoratrici e i lavoratori del settore, significativa anche per le relazioni con la committenza.

Si indicano a seguire i temi fondamentali su cui aprire ed approfondire il confronto, consapevoli fin d'ora che per quanto attiene la tempistica e le modalità di rinnovo contrattuale si dovrà fare riferimento anche a fattori innovativi, tali da coniugare le esperienze finora consolidate e nuove prospettive circa strumenti e criteri di rinnovo del CCNL.

*C*ampo di *A*pplicazione

Si propone di procedere ad una semplificazione dello stesso che, garantendo le particolari specificità associative, consenta di raggruppare e uniformare tutte quelle attività riconducibili ai dipendenti e agli addetti delle Cooperative Sociali che svolgono le loro attività nei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e di inserimento lavorative.

Dovrà essere indirettamente evidenziato che la competenza sul personale addetto alle prestazioni o servizi di assistenza sanitaria, in regime di ricovero o ambulatoriale, presso strutture del S.S.N. non attiene al CCNL delle Cooperative Sociali.

Il CCNL si applica a tutti i lavoratori impiegati negli appalti di servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio educativi ed ai servizi gestiti in proprio. Inoltre per quanto concerne le cooperative di tipo "B" è necessario inserire il principio del rispetto delle condizioni contrattuali dei lavoratori già occupati negli appalti di nuova acquisizione.

Cooperative di Tipo B

E' necessario dare finalmente attuazione a quanto previsto nel testo contrattuale in riferimento alla rideterminazione del complesso degli Istituti di cui all'articolo 2, in ragione sia delle modifiche legislative intervenute, sia dalla crescita quali - quantitativa delle Cooperative di Inserimento lavorativo.

In particolare va inserito:

- il principio del rispetto delle condizioni contrattuali dei lavoratori già occupati negli appalti di nuova acquisizione;
- una norma più cogente in riferimento alla possibilità di opzione per l'applicazione del contratto nazionale di lavoro del settore merceologico in cui la cooperativa opera.

*D*ecorrenza e *D*urata

Gli aumenti contrattuali dovranno decorrere dal 1 gennaio 2010.
La durata del contratto, sia per la parte economica che normativa, dovrà essere triennale, 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.

*A*ssetti contrattuali, *S*istema delle relazioni e dei *D*iritti sindacali

Nel confermare l'attuale **struttura della contrattazione** del CCNL delle Cooperative Sociali per quanto riguarda i due livelli nazionale e decentrato.

Si rende necessario definire le materie di competenza della contrattazione decentrata, rendendo materia di contrattazione quelle sulle quali oggi è prevista la verifica e la discussione sulla applicazione, a partire dalla gestione degli orari di lavoro.

Inoltre è necessario puntualizzare la seguente premessa: "la contrattazione decentrata che sarà disciplinata in modo da consentire l'applicazione degli sgravi previsti per legge, si concretizza in uno specifico contratto che, oltre alle materie già indicate, ed oltre a specificare gli indicatori riferiti

all'ERT, dovrà disciplinare la progressione orizzontale nel sistema di classificazione del personale". Le intese sottoscritte manterranno i loro effetti fino alla definizione delle successive.

Il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle imprese e dei sindacati, dovrà coniugare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei lavoratori con l'interesse delle cooperative ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati agli utenti.

E' necessario rafforzare il **capitolo dei diritti sindacali** anche in riferimento all'evoluzione normativa, con precise modalità di esigibilità ai diversi livelli. Dovranno pertanto essere aggiornati i temi relativi ai capitoli sui diritti di informazione, consultazione e confronto, oltre a prevedere una verifica di tutta la disciplina relativa alle agibilità sindacali, alla regolamentazione delle RSU e alla gestione delle prerogative delle RSU e delle RSA.

*P*ercorsi di *B*ilateralità

L'evoluzione del settore dei servizi alla persona in ambito Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di inserimento lavorativo ha progressivamente rafforzato la necessità di attuare nuovi e aggiornati strumenti in grado di governare la complessità dei processi di trasformazione del welfare e di potenziare azioni di studio, analisi costanti e iniziative di concertazione politica volte a raggiungere gli adeguati obiettivi di organizzazione e tutela di un settore così importante per l'attività economica e la garanzia dei servizi nel nostro Paese.

In questo scenario diviene indispensabile declinare percorsi bilaterali con le OO.SS. di settore, volti ad acquisire maggiore autorevolezza di proposte verso i rappresentanti delle Istituzioni pubbliche e a definire percorsi di concertazione nella tutela e sviluppo del settore così come a individuare gli adeguati strumenti nel delicato ambito del ripensamento delle politiche welfare locali.

Si rende evidente che azioni di potenziamento delle garanzie per il settore e per la concertazione di politiche utili a un rafforzamento degli operatori economici e degli addetti, passa necessariamente anche attraverso la costituzione di nuovi soggetti bilaterali, giuridicamente riconosciuti e dotati pertanto di una titolarità e identità ben definita.

Proposta di attivazione su alcune principali attività quali:

1- Osservatorio e attività di concertazione sulle politiche welfare locali;
2- Verifiche sulla completa e corretta applicazione del CCNL, anche al fine dell'emanazione degli attestati utili, per la parte di competenza delle parti sociali, all'accreditamento delle strutture, così come previsto dalle norme sul DURC (documento unico regolarità contributiva e contrattuale);
3- L'introduzione di forme utili di sostegno al reddito dei lavoratori nelle fasi di particolare difficoltà del settore;
4- Promuove la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali sulla base di un modello di statuto;
5- Definizione di progetti formativi e protocolli di formazione, con l'introduzione anche dell'ECM (Educazione Continua in Medicina), nell'interesse reciproco delle cooperative sociali e dei lavoratori.

Alla luce delle emergenti necessità di tutele integrative a favore dei lavoratori si ritiene necessario avviare un confronto sulle forme di welfare integrativo, a partire da un'estensione generalizzata della previdenza complementare e dall'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa.

Tali forme di welfare integrativo, da avviare in fase sperimentale, non potranno essere in ogni modo sostitutive dei servizi universali che restano in capo al sistema di welfare pubblico a copertura dei servizi essenziali.

*R*apporti di *L*avoro

I rapporti di lavoro che potranno essere attivati sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL; sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

In questo CCNL è necessario definire la disciplina dell'apprendistato.

In coerenza con gli obiettivi e i valori esposti in premessa si ritiene necessario affermare che il rapporto di lavoro utile per la corretta realizzazione delle attività svolte in questo ambito è quello a tempo pieno e indeterminato.

E' necessario prevedere che gli eventuali contratti per cui è prevista l'apposizione di un termine non dovranno superare il limite del 30%, dei contratti di lavoro complessivamente stipulati nell'impresa. A tal fine si ritiene opportuno un rinvio per la specifica disciplina alla contrattazione decentrata.

E' necessario inoltre disciplinare con riferimenti più espliciti i criteri di passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato, introducendo il diritto di prelazione e valorizzando l'anzianità di servizio degli addetti per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro di chi è in servizio presso la struttura oltre un certo periodo di tempo (precedenza con oltre i sei mesi di rapporto lavorativo, computando il totale dei periodi di ogni singolo contratto).

*C*ambi di Gestione

E' necessario procedere a un rafforzamento delle norme e delle procedure in occasione del cambio di gestione, così come richiamato dalle normative in materia di passaggio di appalto dei lavoratori.

Obiettivo comune di queste modifiche è la garanzia della continuità occupazionale e del mantenimento delle condizioni economiche maturate, compresi gli scatti di anzianità.
Vanno altresì definite le procedure per garantire la libera decisione del lavoratore a diventare socio della cooperativa.

*T*utele nel *L*avoro – *M*alattia ed *I*nfortunio

Gli aspetti della **malattia e dell'infortunio** costituiscono importanti forme di tutele contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine della loro realizzazione si richiede che le Cooperative provvedano ad anticipare la quota di competenza dell'INAIL al lavoratore assente per infortunio sul lavoro.

E' necessario rafforzare il **tema della sicurezza sul lavoro**, strettamente legato alla qualità stessa dell'organizzazione del lavoro e della vita di tutti gli operatori, da raggiungere attraverso sistemi che garantiscano la prevenzione degli eventi avversi, la sicurezza e della tutela dei lavoratori. A tal fine è comunque indispensabile che la vigente legislazione e le norme contrattuali relative all'ambiente, alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro siano applicate puntualmente.

E' altrettanto necessario garantire la completa agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza, anche con la previsione dell'incremento del monte ore dei permessi loro attribuiti. Si fa presente che nelle tabelle ministeriali è già specificata una quota oraria media di permessi che incide sul costo del lavoro, rispetto alla quale occorre effettuare un monitoraggio bilaterale sugli attuali benefici.

In questo ambito deve inoltre essere compresa la fornitura e la manutenzione, a carico dei datori di lavoro, **dell'abbigliamento di servizio e dei dispositivi di protezione** individuali previsti dalla normativa vigente.

*O*rario di *L*avoro – *F*erie

Il CCNL dovrà prendere in considerazione una disciplina coerente in materia di **gestione dell'orario di lavoro**, a tal fine si deve prevedere una articolata serie di interventi in stretto collegamento con l'organizzazione del lavoro e la diversa tipologia dei servizi svolti, fra i principiali interventi indichiamo:

- l'introduzione di un sistema di regole finalizzate a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori delle cooperative sociali il rispetto dell'orario di lavoro previsto dal proprio contratto individuale di lavoro;

- la valorizzazione, anche nell'ambito della contrattazione decentrata, dell'impegno svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori impegnati nei servizi di assistenza domiciliare per il disagio sostenuto nello spostamento tra i diversi luoghi di lavoro;

- la definizione di una ulteriore quota di riduzione di orario per i lavoratori notturni.

Inoltre è necessario prevedere per tutti i lavoratori che la paga di una giornata lavorativa sia determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:
- retribuzione come da relativa posizione (minimo conglobato mensile)
- scatti di anzianità o retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- Ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore

Nell'ambito delle specifiche tutele dei lavoratori è necessario prevedere l'introduzione della possibilità per i **lavoratori stranieri**, di cumulare periodi di ferie e permessi entro l'anno di competenza, attraverso specifici accordi aziendali e solo dietro esplicita richiesta del lavoratore.

*C*lassificazione del *P*ersonale

Con il CCNL 26.5.2004, all'art. 47, è stata costituita una "Commissione per la classificazione" con il compito di acquisire le eventuali e possibili ipotesi e proposte di valorizzazione e sviluppo

professionale delle lavoratrice dei lavoratori, nonché dell'inquadramento degli addetti nel nuovo sistema di classificazione.

Il rinnovo contrattuale del 30.7.2008 ha recepito una prima parte del lavoro svolto dalla commissione e, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, ha traslato il personale dai precedenti livelli al nuovo sistema di inquadramento in categorie, prevedendo per l'OSS una nuova posizione economica e funzionale.

Si dovrà ora, in occasione del rinnovo del contratto per gli anni 2010 - 2012, proseguire nella implementazione del sistema e, secondo quanto già condiviso, ipotizzare ulteriori diversificazioni di posizioni economiche nell'ambito della stessa qualifica professionale in un sistema classificatorio comprensibile, equo, sostenibile ed applicabile, da correlare ad una contestuale analisi relativa all'istituto degli scatti di anzianità.

Inoltre si dovrà valutare l'inserimento di profili professionali presenti nei servizi e non ancora inseriti nel vigente sistema di classificazione quali l'educatore di asilo nido e il mediatore culturale, di cui è necessario definire, a livello nazionale, il percorso formativo di riferimento.

*P*arte *E*conomica

Alla luce dei cambiamenti in atto e nell'auspicio di un'adeguata sintesi rispetto alle articolate sensibilità in materia di assetti contrattuali, è urgente aprire un confronto efficace sulla certezza e l'efficacia dei tempi per il riconoscimento degli incrementi contrattuali a favore dei lavoratori e per una esigibilità concreta della contrattazione decentrata.

Gli ultimi contratti nazionali, a causa dei reiterati ritardi nei loro rinnovi, hanno visto un arretramento della dinamica evolutiva delle disponibilità salariali complessive e del potere d'acquisto delle retribuzioni in rapporto al contesto del settore socio – sanitario-assistenziale-educativo.

L'apertura immediata del confronto negoziale deve garantire:la dinamica salariale, il recupero salariale, il recupero delle differenze retributive con gli altri contratti del settore con riferimento alle figure professionali più significative e una quota salariale per la contrattazione di secondo livello.

La presentazione tempestiva della piattaforma, in attuazione degli impegni assunti con il rinnovo del CCNL siglato il luglio scorso, conferma l'urgenza di un'apertura immediata della trattativa e l'obiettivo di conseguire rinnovi più in linea, dal punto di vista tempistico e salariale, con le dinamiche inflattive pregresse ed in stato di avanzamento.

Per la realizzazione degli obiettivi salariali, si rivendica **la somma di 145 euro (centoquaranticinque)** con riferimento alla categoria C posizione economica C1 che dovrà garantire la dinamica salariale, il recupero salariale, il recupero delle differenze retributive con gli altri contratti del settore con riferimento alle figure professionali più significative e una quota salariale per la contrattazione di secondo livello.

La tempestività nel rinnovo contrattuale, inoltre, potrà favorire come già auspicato con gli impegni assunti nel rinnovo contrattuale precedente, l'introduzione di riferimenti economici certi sul costo del lavoro per una corretta relazione con la committenza in fase di predisposizione delle gare di appalto.