



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL COOPERATIVE SOCIALI

La scrivente Organizzazione Sindacale USB Lavoro Privato è a presentare la propria piattaforma per il rinnovo del CCNL Cooperative sociali.

La nostra piattaforma nasce dal confronto tra le lavoratrici e i lavoratori organizzati nel nostro sindacato, ampiamente rappresentativo della platea dei servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi gestiti dagli ETS aderenti alle Centrali Cooperative in indirizzo.

UNA PREMESSA NECESSARIA.

Le elaborazioni degli ultimi dati ISTAT disponibili offrono un quadro di lettura che, riferito al complesso delle Istituzioni non profit del Paese, conferma la centralità della cooperazione sociale come strumento organizzativo.

Un dato molto interessante da prendere in considerazione nello sviluppo delle tematiche inerenti il CCNL Cooperative sociali, la sua esigibilità e ambito di applicazione, è quello che parla di un costante calo del numero di imprese cooperative attive, a fronte dell'incremento del numero degli occupati, che indica una tendenza alla fusione tra le stesse a dare vita a cooperative numericamente più consistenti: nel 2020, a fronte di una diminuzione delle cooperative del 3,3%, l'ISTAT registra un aumento del numero degli occupati pari al 1%.

I settori di maggior incidenza delle attività delle cooperative sociali, sempre secondo l'ISTAT, sono quelli dell'*assistenza sociale e protezione civile* e quello dello *sviluppo economico e coesione sociale*.

Anche questo è un dato che deve riflettere la necessità di trovare strumenti che da un lato devono necessariamente valorizzare l'esperienza e la professionalità del personale che lavora nei servizi pubblici e di pubblica utilità gestiti dalla cooperazione sociale, dall'altro perimetrare in maniera chirurgica gli ambiti di applicazione del CCNL a quelli eminentemente riferibili alle attività cui esso si rivolge, e dunque alle attività socio sanitarie assistenziali ed educative, senza offrire la possibilità di dumping contrattuale ad imprese che, applicandolo impropriamente, abbiano a scopo la compressione dei costi del lavoro.

L'EREDITÀ DELLA PANDEMIA DA COVID-19.

L'evento straordinario rappresentato dalla pandemia da Covid-19 ha segnato il mondo dei servizi gestiti dal Terzo settore, e in particolare dalle Cooperative sociali. I numeri di contagi e di morti fra operatori ed utenti, nella prima fase di epidemia, soprattutto nelle RSA per anziani e disabili, impongono urgentemente una riflessione sull'organizzazione del lavoro e sul fatto che questa non possa essere appannaggio esclusivo delle aziende. I dettami in salute e sicurezza della L.81/08, infatti, attribuiscono ai lavoratori e lavoratrici stessi i principi di autotutela. La cronaca giornalistica e giudiziaria ha consegnato al Paese il racconto di una frammentazione e di una arbitrarietà di interpretazione relative alle buone prassi sulla tutela della salute e sicurezza che poco o nulla hanno a che fare con la cura e attenzione necessari alla gestioni di importanti segmenti di welfare pubblico.



Sempre l'ISTAT, relativamente al 2020, rileva nel 28% il calo di giornate lavorate a causa del Covid e delle misure governative, lockdown e chiusure selettive, atte a prevenirne la diffusione: questo è un dato che indica che i servizi gestiti dalle Cooperative sociali rappresentano sostanzialmente servizi essenziali di fondamentale valenza pubblica e interesse generale; dall'altro dimostra che alcuni altri servizi, come quelli educativi scolastici e/o le residenze diurne – tra quelli che più hanno sofferto della indeterminatezza nella gestione pandemica – subiscono la precarietà dei regimi di appalto e convenzione.

La pandemia dunque ci ha consegnato la fotografia di un settore che, a fronte della alta professionalizzazione e qualificazione – vicenda cominciata con la Legge ex Iori in primis – con la quale nel corso degli ultimi anni ha elevato gli standard della prestazione e dell'offerta di servizi, conserva gravi inadeguatezze strutturali proprio relative alla tutela delle stesse professionalità, dei salari e della capacità di offrire elementi di stabilità occupazionale.

In altre parole, la piaga del lavoro professionalizzato ma povero (dovuto a condizioni di part time involontario e alla esiguità del costo orario del CCNL), largamente iscritta nel meccanismo degli appalti (troppo spesso ancora al ribasso, anche quando il ribasso è nascosto tra le pieghe dell'offerta economicamente più vantaggiosa), della frammentazione organizzativa e dell'arbitrarietà applicativa delle norme contrattuali, rappresenta il filtro interpretativo di come evolve il settore e la Cooperazione sociale in particolare.

La "grande fuga" rappresentata dalla migrazione di migliaia di professionisti degli ambiti educativi e socio-sanitari verso il pubblico è sicuramente ascrivibile alla ricerca di stabilità e miglioramento economico; l'apertura della stagione delle assunzioni dopo un ventennio di blocco, nella PA, a fronte della qualificazione specifica, ha rappresentato una grande opportunità di stabilità professionale e riconoscimento.

Si pone, dunque, alla Cooperazione sociale, un tema che parla della capacità di riconoscere le professionalità che operano in ambito di lavoro pubblico, seppur appaltato o esternalizzato, e di valorizzare il grande sacrificio che gli "eroi" in prima linea nella lotta alla pandemia portano avanti anche in condizioni ordinarie di servizio, date le condizioni materiali, contrattuali e organizzative in cui questi agiscono.

Il tema dell'*attrattività* del CCNL si configura nella necessità di prevedere una sostanziale equiparazione dei livelli salariali e di tutela contrattuale a quelle dei contratti pubblici di riferimento, garantendo finalmente una funzione di sussidiarietà orizzontale della Cooperazione sociale, non competitiva con le funzioni dello Stato e dei contratti pubblici.

UNA PROPOSTA DI DISCUSSIONE SUL CCNL.

Se le condizioni esposte possono fornire un quadro descrittivo, ancorché parziale, della tendenza e dell'evoluzione dei servizi, la funzione del CCNL Cooperative sociali dovrà essere non tanto quella di rincorrere le manifestazioni di fatto delle condizioni oggettive, per lo più determinate dallo stato del



mercato dei servizi, quanto quella di individuare i processi di mutamento e immaginare le traiettorie delle trasformazioni in atto.

L'evoluzione delle prassi e delle norme nella gestione dei servizi pubblici, figlia di un contesto di crisi economica e sociale in cui lo Stato si trova a riprogrammare e ripensare le proprie stesse funzioni, espone il welfare a tendenze contrastanti: da un lato la permanenza del ricorso al mercato per la gestione di importanti segmenti di servizi, anche di tipo specialistico, dall'altro l'internalizzazione di sempre più funzioni e personale nel pubblico impiego, condizione determinata anche dalla necessità di garantire il turn over nella PA.

È in questa condizione contraddittoria la necessità per la Cooperazione sociale di agire economie di scala, da un lato allargando la base quantitativa delle proprie organizzazioni del lavoro e dall'altro garantendo che l'investimento in professionalità e crescita dei servizi vengano tutelati dalla condizione autodeterminata di settore povero e funzionale alle logiche del mercato al ribasso, riconoscendo alla Cooperazione sociale la funzione della sussidiarietà orizzontale nel quadro dei servizi di welfare pubblico.

AMBITO DI APPLICAZIONE, STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE E RELAZIONI SINDACALI:

- Escludere dall'ambito di applicazione del presente CCNL i servizi gestiti da Cooperative sociali in appalto o subappalto per aziende pubbliche e private estranee al settore socio-assistenziale-sanitario-educativo e di formazione professionale
- Garantire l'agibilità delle relazioni sindacali a tutte le RSA aziendali;
- Ampliamento, in sede territoriale ed aziendale, dei diritti d'informazione e di confronto e contrattazione su organizzazione del lavoro, salute e sicurezza;
- Eliminare ogni riferimento ai cd "accordi di gradualità";
- Sui cambi d'appalto, inserire la previsione del passaggio automatico del rapporto al nuovo datore senza necessità di nuovi contratti e quindi con conservazione di tutti i diritti economici e normativi;

SALARIO

- Prevedere aumenti salariali di adeguamento ai CCNL pubblici di riferimento per le mansioni/inquadramenti prevalenti, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge;
- Corrispondere UNA TANTUM di recupero inflattivo sostanziale;
- Introdurre la quattordicesima mensilità;
- Adeguare le indennità orarie a quelle dei CCNL pubblici di riferimento;
- Introdurre elementi di salario fisso territoriale, slegato dai parametri variabili di elaborazione dei Premi di Risultato.



ORARIO DI LAVORO

- Riduzione del tempo pieno a 35 ore a parità di salario;
- Introduzione del limite minimo orario per i contratti part time (es.24h/settimana), cui sia possibile derogare solo in sede sindacale;
- Eliminare l'istituto delle cd. notti passive;
- Eliminare espressamente la Banca Ore e qualsiasi meccanismo che preveda conguagli negativi con decurtazione della retribuzione, ferie o permessi;
- Flessibilità oraria fissata in termini percentuali rispetto ai contratti orari settimanali al 15%;
- Aumento indennità dell'orario supplementare; tale indennità va pagata a prescindere dai meccanismi di banca ore nel corso della mensilità di maturazione della prestazione;
- Revisione della cd Clausola di Stabilizzazione: ripristinare la durata massima dei 24 mesi per i contratti a tempo determinato, reintrodurre senza eccezioni il limite massimo del personale a tempo determinato al 20% del totale del personale impiegato;
- Definire in una percentuale del 20% le ore di programmazione necessarie allo svolgimento di attività educative.

INQUADRAMENTI

- Ricognizione e riorganizzazione degli inquadramenti relativi alle diverse professionalità;
- Espungere dalla declaratoria degli inquadramenti ogni riferimento a mansioni che non siano riconducibili ad ambiti socio-sanitario-assistenziale-educativi;
- Omogeneizzare le categorie d'inquadramento per gli assistenti educativi scolastici;
- Inquadrare al livello educativo le mansioni riferite ai servizi d'accoglienza per migranti.

SALUTE E SICUREZZA

- Potenziare il ruolo degli RLS aziendali.

DIRITTI E TUTELE

- Implementare e rendere esigibile la fruizione ad personam delle 150 ore di diritto allo studio;
- Prevedere la possibilità di meccanismi che favoriscano le carriere alias.

Roma, dicembre 2022.