

a cura della
Rete degli Operatori e delle Operatrici Sociali Milanesi

Manuale di autodifesa del lavoratore sociale



**MANUALE DI AUTODIFESA
DEL LAVORATORE SOCIALE**

INDICE

Intro

Chi siamo

Cosa proponiamo

1 | Le nuove frontiere del welfare “produttivo”: profitto vs benessere

2 | Conosci il valore del tuo titolo di studio?

2.1 Micro-storia del percorso formativo dell'educatore

2.2 Contro la frammentazione lavorativa ed educativa: lotte dalla Lombardia e dall'Emilia Romagna

3 | Il contratto dell'educatore nel privato sociale

3.1 Qual è il tuo contratto? I tre tipi di contratti collettivi nazionali più usati

3.2 Aspetti inaccettabili dei principali contratti applicati nella nostra categoria

3.3 Le nostre istanze

4 | Quali sono le nuove e principali riforme del lavoro

Cosa sapere sul Jobs Act: precarietà a tempo indeterminato!

5 | Consigli in pillole

5.1 Al colloquio cosa non dimenticarti di chiedere

5.2 Come rispondi a richiami e provvedimenti disciplinari e/o licenziamenti?

6 | Decalogo dell'operatore sociale autodifeso

7 | Come puoi scioperare

Conclusione

Il senso del tascabile

Contattaci

INTRO

Chi siamo

La Rete Operatrici e Operatori Sociali di Milano è formata da lavoratrici e lavoratori appartenenti a numerosi e diversi progetti e servizi del cosiddetto Terzo Settore (cooperative sociali, associazioni onlus, fondazioni, ecc.); è nata il 27 giugno 2013 in risposta ad un significativo taglio del Comune di Milano ai fondi sui Centri Diurni.

Già dal primo momento assembleare la Rete si è data una duplice funzione:

-di protesta e di lotta contro il peggioramento delle condizioni di lavoro provocato dai tagli economici decisi dai governi Nazionale e locali, avallati da organizzazioni sindacali e dagli stessi enti del Terzo Settore.

-di proposta per ribadire la funzione di utilità sociale del nostro lavoro che sempre più va difeso da logiche volontaristiche.

La Rete aderisce alla piattaforma Nazionale Operatrici e Operatori Sociali e ringrazia gli Operai Sociali autorganizzati che prima di noi hanno alzato la testa.

Cosa proponiamo

Il senso ultimo del lavoro che svolgiamo è far sì che le persone di cui ci occupiamo diventino soggetti attivi della loro vita; questo ci stimola a non cedere alla passività e all'immobilismo di fronte a ciò che accade. Crediamo che un cambiamento può avvenire solo se gli operatori cominciano a unirsi e diventare un soggetto critico e pensante. Per fare questo abbiamo bisogno di organizzarci in forma aperta, assembleare e in autonomia dai partiti e dai sindacati. Insieme dobbiamo capire meglio gli aspetti più controversi del nostro lavoro, dei presunti "modelli di welfare", dobbiamo rivendicare contratti non precari e salari dignitosi per la nostra professione poiché non siamo missionari o militanti del sociale; dobbiamo contrastare la solitudine che spesso molti di noi sentono nei luoghi di lavoro. Mettersi in rete è necessario per costruire un legame di solidarietà che denunci le situazioni più assurde, che accorra in sostegno dei colleghi in difficoltà, sviluppi proposte che associno il miglioramento delle nostre condizioni salariali con il valore sociale di ciò che facciamo ogni giorno. E rete va fatta anche con quei lavoratori che su altri terreni, come la sanità e la scuola, sono impegnati a rispondere ad attacchi contro lo smantellamento dei diritti di cittadini e lavoratori.

1 | Le nuove frontiere del welfare “produttivo”: profitto vs benessere

Abbiamo cercato di vederci chiaro nelle nebulose e mascherate trasformazioni che sono state messe in atto senza interpellare gli attori principali dello Stato Sociale: gli operatori e i cittadini.

Le politiche di austerità imposte dalla Commissione Europea hanno già colpito duramente tutti i servizi pubblici e in particolare quelli riguardanti il welfare. Dal 2008 in Italia i poveri sono raddoppiati (secondo l'Istat sono passati da 2,4 a 4,8 milioni di persone), mentre i fondi sociali nazionali sono stati tagliati del 60%. Gli enti locali, da cui dipendono i servizi sociali, sono particolarmente colpiti: non solo non possono assumere nuovo personale, ma continuano a rivedere al ribasso gli accordi con il Terzo Settore.

L'ente pubblico è dunque sempre meno pubblico. Lo Stato e le istituzioni non si fanno più carico dei bisogni delle persone fragili e si rivolgono ai privati: banche, multinazionali, istituzioni religiose, fondazioni (Cariplo in Lombardia, San Paolo in Piemonte...). Il welfare, secondo queste logiche, deve diventare un sistema economico che produca pro-

fitti. Lo Stato assume la funzione di manager di reti di servizi ed è quindi garante del mercato degli utili, non dei diritti dei cittadini e dei lavoratori.

In questo modo l'ambiguo sistema di collaborazione pubblico-privato che era cresciuto negli ultimi venti anni perde i suoi lati migliori (maggiore qualificazione dei servizi e degli operatori, coprogettazione, attenzione alla persona) e mantiene e potenzia quelli peggiori (mancanza di diritti certi, sottofinanziamento, performance lavorative pagate con contratti precari al ribasso a discapito della qualità del servizio, progettualità brevi e approssimative). Queste dinamiche aumentano lo spazio di azione del mercato privato verso un *mercato sociale* in cui l'unica logica ammessa è quella della concorrenza e dell'impresa *for profit*.

E il Terzo Settore e gli operatori?

Con la riforma del Terzo Settore approvata dalla Camera nell'aprile del 2015 (www.forumterzosettore.it/files/2015/04/20150409-DDL-riforma-terzo-settore-testo-definitivo-approvato-dalla-Camera_09.04.pdf) e (www.forumterzosettore.it/files/2015/04/20150409-DDL-riforma-terzo-settore-testo-definitivo-approvato-dalla-Camera_09.04.pdf), le cooperative diventano im-

prese sociali, il *non-profit* diventa *low-profit*: deve attirare investimenti, cofinanziare sempre più lo scarso finanziamento pubblico, produrre e redistribuire profitti agli investitori privati.

Il Terzo Settore non sarà più legato ai bisogni del territorio e delle comunità alla prevenzione, al sostegno al benessere e al diritto di cittadinanza, ma si muoverà secondo logiche di mercato.

Questa tendenza è già in atto da diversi anni lungo tutto lo stivale, mentre andiamo in stampa il Parlamento sta formalizzando in senso peggiorativo ciò che migliaia di operatrici e operatori vivono sulla propria pelle ogni giorno: *è il mercato, bellezza!*

2 | Conosci il valore dei tuoi titoli di studio?

2.1 Micro-storia del percorso formativo dell'educatore

La figura dell'Educatore Professionale è presente in Italia fin dagli anni '50 con denominazioni e percorsi di studio diversi da quello attuale.

Nei primi anni '90 viene attivato presso le Università un corso di laurea in Scienze dell'Educazione - indirizzo *Educatore professionale extrascolasti-*

co - riconvertito nell'anno accademico 2000/2001 in laurea triennale di I livello.

Nel 1998 il Ministero della Sanità - con decreto n. 520 - istituisce la figura e il profilo dell'Educatore Professionale abilitato a lavorare nei Servizi socio-sanitari e stabilisce che sia la facoltà universitaria di Medicina e Chirurgia ad occuparsi della sua formazione. Le Regioni si sono mosse in modo autonomo e anche molto diverso una dall'altra, per esempio in Lombardia, l'Università Statale di Milano ha attivato il Corso di laurea triennale per Educatori Professionali all'interno della Scuola di Medicina e Chirurgia, mentre non lo ha fatto la regione Sardegna.

Dunque, ad oggi, in Italia sono 2 i percorsi formativi esistenti:

- Educatore Professionale laureato presso Facoltà di Scienze dell'Educazione (classe L 19).

- Educatore Professionale laureato presso Facoltà di Medicina e Chirurgia (classe L/SNT2).

Agli educatori del pubblico impiego, invece, è andata meglio: nella metà degli anni '80 al passaggio dalla titolarità e gestione dei servizi dai Comuni alle

ASL, gli operatori presenti nei Servizi socio-sanitari sono stati inquadrati nel ruolo sanitario, col solo obbligo di assolvere al debito formativo annuale di 50 crediti ECM (Educazione Continua in Medicina), cioè con circa 10 giornate di formazione annuali.

Le differenze tra i diversi titoli di studio e -come vedremo tra poco- il mancato riconoscimento come titolo dell'esperienza lavorativa nonché il variegato ventaglio di contratti usati nel privato sociale, sono esempi di frammentazione della categoria e conseguenze delle politiche sociali (territoriali e nazionali) che stanno andando a ridefinire il mercato del Terzo Settore a discapito del riconoscimento degli operatori sociali e della qualità dei servizi.

2.2 Contro la frammentazione lavorativa ed educativa

LOMBARDIA: La questione dei titoli di studio si è di recente scopercchiata nei CDD (Centri Diurni Disabili) milanesi di Cusano Milanino e di Cinisello Balsamo dopo che una sentenza del TAR ha bocciato il capitolato d'appalto delle strutture proprio sulla questione dei titoli di studio abilitanti per operare nei Servizi socio-sanitari: si contesta il fatto che non sia esplicitamente richiesto personale educativo con laurea conseguita presso Medicina e

Chirurgia. Il capitolato rispondeva in questo ai riferimenti di Regione Lombardia della d.g.r. 18334/04, disattendendo però le normative nazionali citate prima e i parametri europei.

In questi CDD la maggioranza degli educatori professionali ha un titolo di laurea in Scienze dell'Educazione (L19) e il rischio è che in molti possano essere estromessi dal proprio posto di lavoro. Il problema riguarda e coinvolge tutti i Servizi socio-sanitari, oggi le facoltà di Medicina e Chirurgia in Lombardia formano il 20% del personale, l'80% è personale con titolo in Scienze dell'Educazione.

Per non subire gli effetti nefasti sull'occupazione e sulla professionalità di questo sistema contraddittorio ed escludente, chiediamo alla Regione Lombardia e alla Conferenza Stato-Regioni:

- un piano di equivalenza dei titoli
- un piano di qualifica o di formazione continua e accreditata come avviene per i lavoratori del pubblico impiego
- sanatoria per il riconoscimento della formazione svolta in anni di esperienza lavorativa

EMILIA ROMAGNA: gli operatori di questa regione, famosa per il suo sviluppato settore sociale e per la qualità dei Servizi socio-educativi e socio-as-

sistenziali, hanno intrapreso una lotta per regolarizzare l'educatore "senza titolo", figura che opera sul campo con grande esperienza professionale, spesso pluridecennale, con lunghe formazioni teoriche ma senza il titolo di laurea universitaria specifica che è ormai richiesta e diventata vincolante nella grande maggioranza dei bandi di appalto. I rischi per gli educatori "senza titolo" sono quelli di venire considerati residuali e di non avere più garantito il posto di lavoro.

Gli operatori sociali dell'Emilia Romagna chiedono alla Regione:

- sanatoria che regolarizzi la situazione lavorativa degli educatori "senza titolo"
- riconoscimento dell'esperienza sul campo e i percorsi di formazione svolti
- equiparazione formale della loro professionalità al titolo di Laurea
- creazione di un percorso di riqualificazione (come già avvenuto col corso APRIS nel 1997) che rilasci attestati regionali di qualifica professionale

Nota: abbiamo riportato vicende di operatori sociali dell'hinterland milanese e dell'Emilia grazie al fatto che alcuni di loro aderiscono alla *Rete Nazio-*

nale Operatrici e Operatori Sociali, ambito in cui si socializzano problematiche e strumenti di lotta; sappiamo però che la questione, pur con diverse sfumature di contenuto e di problematicità, riguarda tutto il Paese e che, in generale, la categoria degli educatori continua a subire attacchi alla continuità lavorativa ed educativa.

3 | Il contratto dell'educatore

3.1 Qual è il tuo contratto? I tre tipi di contratti collettivi nazionali più usati

Le lavoratrici e i lavoratori del sociale fanno riferimento a 17 tipi di contratti diversi. Quelli più utilizzati sono il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) "Cooperative Sociali", "UNEBA" (Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale) e "AGIDAE" (Associazione Gestori Istituti Dipendenti delle Autorità Ecclesiastiche).

Chi li firma?

Questi contratti, allo stato attuale, sono stati sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e dai principali sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL).

Ma questi sindacati confederali ci rappresentano davvero?

Secondo noi assolutamente NO. Nei luoghi di lavoro o non ci sono o, quando sono presenti, non fanno i nostri interessi ma molto spesso datori di lavoro e sindacati firmatari hanno legami molto stretti (per esempio Lega delle Cooperative e CGIL).

3.2 Aspetti inaccettabili dei principali contratti applicati nella nostra categoria nel privato sociale

1. Quanto ci pagano?

Educatore senza titolo full time 38 h:

CCNL: 1426,41 lordi (13 mensilità) UNEBA: 1401,62 lordi (14 mensilità) AGIDAE: 1496,31 lordi (13 mensilità)

Educatore con titolo full time 38 h:

CCNL: 1504, 67 lordi (13 mensilità) UNEBA: 1454,31 lordi (14 mensilità) AGIDAE: 1620,15 lordi (13 mensilità)

Nota: traducendo al netto dei compensi vuol dire circa 1000-1100 euro al mese.

2. Banca ore, è legale oppure no?

In tutti e tre i contratti, anche dove non previsto dal contratto (Ccnl e Agidae) le ore in più non vengono pagate come straordinari ma vanno in banca ore!

3. Le notti ce le pagano?

Sì...3 euro l'ora!

E in aggiunta alle 38 ore settimanali portano l'orario di lavoro spesso oltre le 50 ore!

3.3 Le nostre istanze

Contro la frammentazione della nostra categoria proponiamo un contratto collettivo unico che garantisca:

1. Aumenti salariali che siano (almeno) parificati a quanto percepiscono i lavoratori che svolgono le medesime mansioni nel pubblico impiego.

2. Abolizione totale del meccanismo della banca ore e di ogni altro strumento che renda troppo flessibili gli orari di lavoro e che non riconosca e non paghi il lavoro straordinario.

3. Abolizione delle cosiddette "notti passive".



1570 LAVORO PER TUTTI/E
SOLIDARIETA' PER NESSUNO

EXPO=MAFIA

ANCHE ANNO SI

CO

SANIT

RETE MILANESE
OPERATORI SOCIALI
operatorisociali.noblogs.org

4. Pieno riconoscimento di tutti i sindacati presenti in azienda anche qualora non siano firmatari del CCNL e riconoscimento del diritto di riunione e assemblea per tutti i lavoratori.

5. Pagamento della maggiorazione festiva e notturna.

4 | Quali sono le nuove e principali riforme del lavoro

Cosa sapere sul Jobs act: precarietà a tempo indeterminato!

Il contratto “a tutele crescenti” non è un nuovo tipo di contratto di lavoro ma è l'applicazione, per i nuovi assunti, di una diversa disciplina del licenziamento:

Se il giudice valuta il **licenziamento illegittimo**, non c'è più possibilità di reintegro ma solo di un indennizzo economico. Più cresce l'anzianità di servizio e più elevato è l'indennizzo (ma solo fino ad un certo punto... la legge fissa un tetto oltre il quale le “tutele” smettono di crescere).

L'unica possibilità di reintegro è nel caso di un licenziamento discriminatorio. Ma sarà il lavoratore a dover dimostrare la discriminazione subita.

Nei licenziamenti disciplinari sono previsti:

- Indennità economica.

- Reintegro solo se *direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto contestato*: il giudice annullerà il licenziamento e condannerà il datore di lavoro al reintegro e al risarcimento del danno (con un max di 12 mensilità, come da art.18).

- Esclusione di reintegro quando il licenziamento è giudicato ingiusto per un difetto di proporzionalità tra la condotta contestata e la sanzione espulsiva (quando il codice disciplinare dell'impresa prevede invece una sanzione conservativa: multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione).

Questo potrebbe consentire al datore di lavoro di licenziare anche per condotte (es. ritardi o assenza ingiustificata di 1 solo giorno) per le quali il contratto collettivo prevede invece una tenue sanzione disciplinare.

Nei licenziamenti collettivi, se ritenuti illegittimi, è previsto il solo indennizzo economico con misure molto più modeste:

- da 4 a 24 mensilità (prima era dalle 12 alle 24 mensilità)
- 24 mensilità ottenibili solo al raggiungimento di un'anzianità aziendale di ben 12 anni.

Novità per la procedura conciliativa post-licenziamento:

Azionabile solo dal datore di lavoro per ottenere la rinuncia all'impugnazione da parte del lavoratore. Convocazione del lavoratore presso una delle sedi di conciliazione (es. commissioni di conciliazione sindacale, direzioni territoriali del lavoro). Offerta di un assegno circolare (una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 18).

E per i "vecchi assunti"? E se si cambia posto di lavoro?

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, qualora subiscano un licenziamento non giustificato, resta in vigore l'art. 18 dello Statuto dei la-

voratori... pur depotenziato dalla legge Fornero. Ma un "vecchio lavoratore" potrà vedersi applicare la nuova disciplina a causa di un cambio di posto di lavoro, di appalto e di contratto.

5 | Consigli in pillole

5.1 Al colloquio non dimenticarti di chiedere

1. *Qual è la tipologia di contratto che mi stanno offrendo?*

A progetto, di apprendistato, occasionale, a tempo determinato, a tempo indeterminato, a tutele crescenti?

2. *Qual è il contratto nazionale di riferimento?*

Abbiamo visto che i principali sono CCNL (Cooperative), UNEBA, AGIDAE (Associazione ecclesiastica), ma ce ne sono almeno altri dieci con non poche differenze tra loro, quindi chiedi!

3. *Quanto mi pagano?*

Sembra inutile dirlo, ma spesso questo importantissimo "dettaglio" non viene affrontato in sede di colloquio, soprattutto quando si è all'inizio della

propria esperienza lavorativa. Devi chiederlo e ottenere una risposta sul lordo e sul netto il più precisa possibile.

4. *Devo diventare socio della cooperativa?*

Ricordati che non è un obbligo anche spesso viene posta come condizione all'assunzione.

5.2 Come rispondi a richiami e provvedimenti disciplinari e/o licenziamenti

SE SUBISCI UN LICENZIAMENTO...

- Hai 60 giorni di tempo per impugnare e contestare il licenziamento. Una volta impugnato hai 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale.

- Fai subito domanda di disoccupazione (NASPI) entro 68 giorni dalla fine del rapporto di lavoro.

Devi avere:

- almeno 13 settimane contributive nei 4 anni precedenti.

- 30 giornate di lavoro precedenti alla disoccupazione.

L'indennità può avere una durata di massimo 24 mesi, dal quinto mese viene progressivamente ridotta del 3%.

- Iscriviti al Centro per l'impiego (con copia della lettera di licenziamento e contratto a tempo determinato).

SE RICEVI UNA LETTERA DI CONTESTAZIONE...

- Analizzala insieme ai tuoi colleghi, a un avvocato e/o un delegato sindacale.

- Leggi il contratto nazionale per capire a quale provvedimento o sanzione si fa riferimento nella contestazione.

- Scopri se la mancanza disciplinare contestata è già capitata ad altri e cosa ha comportato.

- Individua i motivi reali (rapporti col capo, discriminazioni, rapporti interpersonali,...).

- Hai 5 giorni (compresi sabato e domenica) di tempo dalla ricezione della lettera per chiedere un incontro per presentare le giustificazioni (con un modulo prestampato) e nominare chi ti deve assistere.

- Durante l'incontro non consegnare nulla in forma scritta e segui una linea d'azione concordata con chi ti assiste e con i tuoi colleghi.

- Evita di negare i fatti evidenti e di discutere precedenti provvedimenti o contestazioni.

- Ricorda che l'eventuale sanzione deve partire dalla minima prevista nel tuo contratto.

In caso di comportamento contestato recidivo la sanzione è più pesante. Trascorsi 2 anni le sanzioni decadono e non fanno precedente.

RICEVUTA LA SANZIONE CHE FARE?

La sanzione si può impugnare in 2 modi (art.7 Statuto dei lavoratori):

- il collegio di conciliazione avvia richiesta al Ministero del Lavoro locale entro 20 gg di calendario.

- attraverso l'ufficio vertenze e il legale del sindacato (tempi più lunghi).

6 | Decalogo dell'operatore sociale autodifeso

1. Quando firmi un contratto assicurati che siano ben specificate: forme, modi e tempi in cui ti viene pagato il corrispettivo. Non firmare mai nulla in bianco, leggi sempre bene quello che ti propongono di sottoscrivere.

2. Ricordati di chiedere sempre copia del regolamento interno della cooperativa, strumento fondamentale di regolazione del rapporto con il datore di lavoro.

3. Ricordati di non lavorare durante le feste, o quantomeno fatti pagare gli extra, previsti dai contratti nazionali.

4. A prescindere da qualsiasi cosa ti dicano, durante la notte in comunità si lavora e non si dorme quindi va retribuita. Se sei sotto contratto Agidae o Uneba dalle 22 alle 6 è previsto una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria lorda e puoi revocare la disponibilità al lavoro notturno. Se sei sotto CCNL delle Cooperative sociali hai diritto alla maggiorazione del 10% della quota retributiva oraria lorda, puoi revocare la disponibilità al lavoro notturno solo sotto consiglio medico e in

manca di soluzioni nel medesimo livello puoi essere spostato a mansioni di livello inferiori.

5. Ricordati che la reperibilità deve essere riconosciuta, regolamentata in modo chiaro e retribuita. Non usare il tuo telefono, fattene dare uno "aziendale"!

6. Nel caso la cooperativa per cui stai lavorando dovesse perdere l'appalto di un servizio che sta già erogando da tempo, la cooperativa subentrante ha l'obbligo di assumerti con il medesimo trattamento contrattuale, quindi non firmare mai dimissioni in occasione di eventuali cambi di appalto.

7. Se sei in gravidanza ricordati che: le ore di lavoro in cui si effettuano degli esami sono retribuite; hai il diritto di rientrare nella stessa unità lavorativa o comunque nello stesso Comune fino al primo anno di compimento del bambino. Hai diritto a 2 riposi giornalieri retribuiti da 1 ora ciascuno per il primo anno di vita del figlio se sei full-time, se sei part-time 1 ora alla settimana.

8. Nel caso di infortunio o malattia il datore di lavoro non può recedere dal contratto a progetto a meno che l'assenza non superi un sesto del totale delle

giornate lavorative previste o comunque i 30 giorni.

9. Partecipa sempre alle assemblee quando vieni convocato, senza delegare nessuno dei tuoi colleghi.

10. Abbiamo anche noi il diritto di sciopero, non siamo missionari, siamo lavoratori.

7 | Come puoi scioperare

Scioperare è un diritto, esercitiamolo!

L'ampia e variegata categoria degli educatori è spesso in difficoltà di fronte ad uno sciopero poiché non ha delegati sindacali in ogni posto di lavoro, poiché fa fatica a reperire le comunicazioni in merito all'agitazione e a capire se vi può aderire (ne è un esempio quello dell'educatore di cooperativa che svolge assistenza scolastica di fronte ad uno sciopero che coinvolge personale docente e amministrativo), poiché spesso insorgono titubanze verso i possibili disagi agli utenti "fragili" e paure delle conseguenze del "metterci la faccia" di fronte al datore di lavoro.

Riteniamo che tutto ciò si possa superare recuperando consapevolezza e conoscenza dei nostri diritti, legittimi e legittimati dal quadro legislativo.

CHI PUO' INDIRE UNO SCIOPERO ?

Qualunque soggetto organizzato può indire uno sciopero, purché rispetti i requisiti e le modalità previste dalla legge. In genere gli scioperi sono indetti dalle Organizzazioni Sindacali, che possono essere di molti tipi, ci sono quelle tradizionali concertative (CGIL-CISL-UIL), quelle autonome corporative (UGL e sindacati solo settoriali) e quelle alternative conflittuali (sindacalismo di base). Tutte queste organizzazioni hanno diritto di proclamare lo sciopero, che nei servizi pubblici essenziali è regolato dalla legge.

COSA PRESCRIVE LA LEGGE?

La legge che regola lo "Sciopero nei servizi pubblici essenziali" è la n°146 del 12.06.1990, modificata e integrata dalla legge n.83 dell'11.06. 2000. Il criterio che esprime è quello di tutelare 2 diritti, cioè di "contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona"... "alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza,

alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione."

Teoricamente ciò dovrebbe avvenire tramite la realizzazione di accordi tra aziende e sindacati.

Ma questi accordi, per il nostro settore, non esistono e così le aziende possono impedire a un certo numero di lavoratori di scioperare per effettuare quelle prestazioni URGENTI E INDISPENSABILI per garantire la salvaguardia delle persone assistite.

Le aziende devono indicare i criteri con cui vengono individuati i lavoratori precettati, che devono essere oggettivi (ad es.: si deve cucinare un pasto? Serve il cuoco, non lo psicologo).

L'azienda deve prima verificare tra il proprio personale se c'è un numero sufficiente di persone per effettuare i servizi indispensabili impiegando il personale non scioperante e garantire il diritto di sciopero a quanti intendano esercitarlo. Quindi è ammissibile che chiedano prima chi intende scioperare e chi no. Almeno 5 giorni prima della data dello sciopero l'azienda deve comunicare i nomi delle persone comandate per far funzionare i servizi, in modo che possano essere effettuati i cambi turno. Perciò è opportuno mettersi d'accordo prima tra i colleghi.

SI RISCHIA QUALCOSA?

Lo sciopero è un diritto costituzionalmente protetto e non può essere punito in nessuna maniera. Qualsiasi comportamento che tende a impedire, scoraggiare o punire lo sciopero è una violazione della legge e può essere condannato giudiziarmente come comportamento antisindacale.

Altro discorso è quello della mancata garanzia dei livelli indispensabili di servizio. Per uno sciopero che non rispetti i livelli indispensabili di assistenza, non si rischia il licenziamento, nemmeno quando si è precettati dall'azienda (al massimo una multa).

LA COMUNICAZIONE DI SCIOPERO

Lo sciopero deve essere comunicato a cura delle Organizzazioni Sindacali alle singole organizzazioni datoriali (es. Legacoop, Confcoop, Confindustria ecc.) che hanno poi l'obbligo di comunicarlo alle aziende aderenti. Nel caso di scioperi locali, le comunicazioni vengono fatte a livello locale. Nel settore privato, non è obbligo delle OO.SS. informare le singole aziende e non è obbligo delle aziende informare le lavoratrici e i lavoratori, che devono ricevere le informazioni di sciopero dalle OO.SS. Nel settore pubblico le comunicazioni vengono fatte ai corrispondenti Enti (Governo,

Regione, Comune ecc.), che hanno invece l'obbligo di far arrivare a tutti i dipendenti la circolare informativa sull'indizione dello sciopero.

IL DIRITTO DEGLI UTENTI AD ESSERE INFORMATI

La legge stabilisce che, informare gli utenti, le famiglie e tutti coloro che possono essere toccati dal vostro sciopero E' COMPITO DELLE AZIENDE, non delle lavoratrici e dei lavoratori. Sollecitate le aziende a farlo e potete farlo voi stessi, ma l'obbligo ricade sull'azienda. Piuttosto potete far conoscere a tutti le ragioni del vostro sciopero.

QUALI SERVIZI BISOGNA GARANTIRE?

Sono da considerarsi prestazioni indispensabili quelle attività che garantiscono prestazioni necessarie alla salute e alla sicurezza delle persone, qualora queste persone dipendano esclusivamente da noi per ottenerle.

Alcuni esempi: una prestazione di Pronto Soccorso è indispensabile, la somministrazione del pasto ad un paziente allettato è indispensabile, in una comunità mamma-bambino in con provvedimenti limitativi sulle mamme o sui minori.

Ovviamente la casistica è infinita e va perciò valutata caso per caso. In linea di massima possiamo dire che non sono indispensabili quelle prestazioni

per le quali possa essere chiuso il servizio senza che venga danno alla vita, salute o sicurezza delle persone che ne fruiscono

Ad esempio: dei servizi in cui gli utenti risiedano abitualmente altrove, come un centro diurno, un cadd, un asilo nido, una scuola materna, un luogo neutro ecc...

Conclusioni

Il senso di questo manuale tascabile

Abbiamo redatto questo manualetto per dotarci di uno strumento di “alfabetizzazione” e di presa di coscienza di appartenere ad una categoria di lavoratori ben precisa, nonostante siano tante le azioni di frammentazione in atto che ci fanno sentire gli uni diversi dagli altri se non addirittura in competizione.

Il manualetto è quindi una sorta di strumento di autotutela delle proprie condizioni lavorative ed è altresì un work in progress che attende il contributo di altri colleghi.

Ci scusiamo se la produzione scritta non è esaustiva e se molti educatori “atipici” occasionali, a progetto, stagionali o quant’altro, non abbiano trovato riferimenti utili nella parte dedicata al mondo dei contratti.

Ribadiamo però che la struttura di questo manualetto è aperta e intende proseguire collettivamente la narrazione e l’interpretazione delle trasformazioni in atto, delle rivendicazioni e delle lotte che ci riguardano.

Ringraziamo del prezioso contributo tutti i colleghi passati nelle nostre assemblee, quelli che non hanno potuto proseguire con noi il percorso, e quelli che a loro modo ci sostengono. Infine, come già detto in principio, ringraziamo i colleghi della Rete Nazionale.

*Rete Operatrici Operatori Sociali Milano
ottobre 2015*

VI° INCONTRO
RETE NAZIONALE
OPERATORI SOCIALI
03/09/2015 - 04/09/2015



Contatti

Operatorisociali@inventati.org

operatorisociali.noblogs.org

facebook: [Operatorisociali Milano](#)

facebook: [Rete Nazionale Operatori Sociali](#)

La Rete Operatrici e Operatori Sociali di Milano è formata da lavoratrici e lavoratori appartenenti a numerosi e diversi progetti e servizi del cosiddetto Terzo Settore. La Rete nasce il 27 giugno 2013 in occasione di un partecipato presidio sotto l'assessorato alle Politiche Sociali in risposta ad un significativo taglio del Comune di Milano ai fondi sui Centri Diurni che si inserisce in un più ampio quadro di riforma del welfare. I lavoratori della rete hanno deciso di redigere un manualetto per mettere a disposizione dei colleghi uno strumento di "alfabetizzazione" e di presa di coscienza di appartenere ad una categoria di lavoratori ben precisa. Il manualetto è quindi uno strumento di autotutela delle proprie condizioni lavorative e della propria dignità.

operatorisociali.noblogs.org

facebook: Operatorisociali Milano

facebook: Rete Nazionale Operatori Sociali

operatorisociali@inventati.org