

Dalla A alla T ...:
Istruzioni per l'uso per una piena condivisione delle regole sul lavoro in Comin,
con integrazioni/modifiche apportate dalle Assemblee Soci dell'08.10.'06

Premessa

C'è una sorta di 'pudore' a parlare di regole sul lavoro in Comin, anche se in realtà non ci muoviamo in un vuoto normativo: esistono regole di servizio, prassi condivise e, rispetto alle norme generali, il Codice Etico della Cooperativa.

L'esperienza del passato ci mostra però come la carenza di criteri abbia spesso prodotto sia prassi che nel tempo si sono rivelate non funzionali (un esempio: lo splafonamento di ore svincolato dal budget del Servizio...) sia situazioni di malessere, fatica con costi elevati per alcune persone...

Può essere 'faticoso' parlarne ma l'intento non è certo quello di scolpire su pietra norme di comportamento. In un'organizzazione così complessa ed articolata come sempre di più la Comin sta diventando, è necessario individuare criteri/orientamenti condivisi cui fare riferimento, pur in un'ottica dinamica, proprio per garantire ad ogni Socio lavoratore equità nella risoluzione delle questioni lavorative che via via si pongono.

Siamo consapevoli che non si potrà dare risposta a tutti i problemi aperti, né riteniamo positivo per noi burocratizzarci eccessivamente, ma crediamo che il nominarli e problematizzarli già crei lo spazio perché se ne possa parlare apertamente e promuova il senso di responsabilità e autoimprenditorialità di ciascun Socio.

Vi è poi un ultimo aspetto che ci preme evidenziare in sede di premessa. Mentre richiamiamo ancora il *Codice etico del lavoro in Comin* come fondamento valoriale che vuole informare organizzazione e regole gestionali ci piace richiamare tra gli altri questo assunto di base: l'obiettivo prioritario del lavoro è rispondere con efficacia ai bisogni delle persone che accogliamo e con cui lavoriamo. Abbiamo però la chiara consapevolezza che questo porre l'accento sui bisogni/ diritti delle persone a cui ci rivolgiamo non è contrapposto, anzi presuppone, la continua tensione a rendere possibili, pur nel quadro attuale, condizioni di lavoro che garantiscano il più possibile situazioni di benessere per i soci lavoratori. È quindi elemento necessario per rendere possibile un lavoro sociale di qualità che siano garantite agli operatori condizioni di lavoro eque. Abbiamo però recentemente avvertito la necessità di affermare come, secondo il nostro approccio, non sia possibile fare il lavoro sociale perché "garantiti": si intende dire che quando qualcuno, al di là di momenti transitori di stanchezza, non abbia più la motivazione o non sia più idoneo alla relazione con le persone con cui lavora, in generale non può più continuare solo perché questo è il suo lavoro. Questo da una parte richiede consapevolezza e sincerità nei singoli soci e dall'altra condizioni organizzative che rendano possibile il discernimento e le decisioni difficili, definendo e legittimando ambiti e percorsi. Aspetto importante da precisare è l'attenzione e l'investimento sul percorso professionale di ciascun socio e un metodo di lavoro che garantisca strumenti idonei di supervisione nel quotidiano come in eventuali momenti acuti di difficoltà.

Tipo di contratto

Pur considerando quanto detto in premessa, il contratto a tempo indeterminato continua ad essere quello che meglio esprime e suggella *il patto lavorativo di reciproca solidarietà tra Soci*; quello che, a meno di cessazione del Servizio per perdita di appalto, chiusura di una Comunità, mancato rinnovo di un progetto..., meglio tutela il lavoratore e la Cooperativa.

Si ritiene tuttavia che si possa prevedere, da parte dei singoli CDS, per situazioni specifiche e/o speciali, l'applicazione di contratti diversi (tempo determinato, a progetto.) come pure che il Coordinamento si riservi di valutare se, per i casi suddetti, sia opportuno o meno associare il lavoratore interessato e quindi lavorare con persone non socie.

Si tratta di percorsi che vanno intesi come transitori e quindi da monitorare costantemente.

Nel caso di cambiamento di Servizio da parte di un Socio lavoratore il suo contratto andrà rivalutato nelle sue specificità e monte ore.

Ore non lavorate, ore lavorate in più

Il monte ore settimanale individuato dal proprio contratto, va inteso in modo flessibile: per esigenze di Servizio può non essere svolto sempre in modo uniforme nel tempo previsto, ma nell'arco dell'anno.

Nessuno può autonomamente ed arbitrariamente definire il proprio monte ore e la sua articolazione, ma collegialmente con l'ambito decisionale di riferimento.

Vincolo fondamentale per il riconoscimento delle ore è da considerare il budget del Servizio che prevede, nella sua costruzione, una tendenziale equivalenza tra ore lavorate e ore pagate.

Ne consegue pertanto un'attenzione a contenere al massimo entrambe le situazioni

Distinguiamo tra:

✓ Ore non lavorate:

fungono da ammortizzatori una definizione preventiva del monte ore del contratto attenta e prudente, il monitoraggio costante dell'utilizzo delle ore, uno studio di recuperi mirati a seconda dei diversi Settori (es: in ADM, uscite e brevi vacanze); misura riparativa, a consuntivo è rappresentata dalla decurtazione del bonus concordata, di volta in volta, tra Servizio e Amministrazione. Tale misura, strettamente riparativa, comporterà di necessità una revisione del contratto qualora il deficit di ore lavorate tenda a consolidarsi.

✓ Ore lavorate in più:

C'è la possibilità di recuperarle (attraverso l'assenza dal lavoro) all'interno del medesimo servizio entro l'anno in corso secondo le esigenze del servizio ed entro i suddetti vincoli di budget; valgono anche in questo caso come ammortizzatori la valutazione preventiva del monte ore e il monitoraggio.

Va fatta una distinzione tra tempo pieno e part time.

Nel primo caso, per singole situazioni e sulla base di un sistematico impegno lavorativo eccedente le 38 ore legato a richiesta della Cooperativa, il Coordinamento può valutare la possibilità di concedere uno straordinario forfettario, o analogo, come ad esempio, nel caso degli educatori di comunità.

Nel secondo caso può essere previsto in situazioni particolari legate a compiti speciali e straordinari richiesti dalla Cooperativa e/o dalle esigenze del Servizio un loro parziale o totale riconoscimento. Altro sono le ore lavorate in più ma fatturabili dal Servizio, integralmente riconosciute al lavoratore.

Passaggi interni

Negli ultimi anni, a fronte di una sempre più ampia articolazione di proposte lavorative spesso espresse nella forma di progetti a termine, ed in ragione del differenziarsi delle esigenze professionali e di vita dei soci lavoratori, si è notevolmente intensificato il movimento di operatori da un Servizio all'altro e da un Settore all'altro della Cooperativa.

A garanzia della correttezza (equità tra i soci, tutela del servizio) e della trasparenza di tale movimento interno, esso è affidato alla gestione del Gruppo Personale, in collegamento, attraverso i referenti di Settore, con i c.d.s. e quindi con i Servizi di appartenenza.

In ogni caso l'educatore che si propone per un passaggio interno è tenuto ad interpellare previamente l'équipe, il suo coordinatore, o, in assenza di tale figura, la sua équipe di riferimento; solo successivamente si proporrà alla selezione nel nuovo Servizio.

Analogamente, un coordinatore o équipe, prima di sottoporre la propria offerta lavorativa ad un educatore impegnato in altro servizio o settore, sono tenuti ad interpellare il coordinatore o l'équipe di appartenenza del candidato.

Tutto questo nell'ottica di favorire la continuità educativa per i minori, la maturazione di esperienze professionali significative, la stabilità dei servizi e l'economia degli "investimenti".

Risoluzione del contratto

Come affermato in premessa, possono sopravvenire situazioni di inidoneità al lavoro educativo che, in quanto non in linea con i principi recepiti dal nostro Statuto e dal Codice Etico, rendono necessaria la fine del contratto di lavoro.

La valutazione di questa situazione di non idoneità è in genere risultante di un percorso valutativo, il più possibile condiviso con il socio stesso, gestito dal Gruppo personale, cui a seconda dei casi, concorrono diversi organi di governo quali il coordinatore, l'équipe educativa, il CDS., con l'eventuale supporto della consulenza tecnica di un supervisore, (per il singolo operatore oppure a sostegno del percorso).

Di tale percorso si avrà cura di tenere traccia scritta condivisa dalle parti coinvolte.

Possono in particolare essere considerati comportamenti non idonei, oltre a quelli già previsti dalla normativa o dallo statuto:

- ✓ l'instaurarsi di un rapporto privatistico con l'utente (omissione e/o distorsione reiterata di informazioni rilevanti ai fini del benessere dei minori al proprio Servizio e al Servizio Sociale...);
- ✓ segnalazioni di inadempienza da parte della Committenza (ritardi reiterati, sconfinamenti reiterati di ruolo, alleanze improprie con l'utente, sistematica inadempienza nella consegna della documentazione richiesta...);
- ✓ messa in atto di comportamenti espressione di un disagio personale prolungato e/o di una difficile motivazione a entrare in relazione con l'utenza;
- ✓ insufficiente partecipazione al lavoro di équipe.

Livelli

Come deciso tale questione verrà affrontata in un'apposita Assemblea Soc entro giugno 2007

Ferie

Si decidono con il Servizio e devono tenere conto delle esigenze e dei tempi di chiusura del Servizio, secondo le prassi presenti nei diversi Settori.

Sono da assimilarsi alle ferie i 4 giorni di permesso retribuito in sostituzione delle festività soppresse.

Permessi di studio

I permessi per gli esami sostenuti all'interno dell'orario di lavoro vanno concordati con il proprio servizio per non incidere negativamente sull'organizzazione del servizio stesso.

Permessi per frequenza di corsi regolari di studio che comunque non sono cumulabili con l'offerta formativa messa a disposizione dalla Cooperativa, non risultano compatibili con la nostra organizzazione in quanto determinerebbero situazioni di non equità tra i soci lavoratori aventi diritto. Inoltre, prioritario per la cooperativa risulta essere la partecipazione alle proposte formative offerte dalla Comin.

Formazione

Si distingue in:

- formazione proposta dal proprio Servizio come facente parte dell'orario di lavoro, riconosciuta totalmente;
- ulteriore opportunità formativa, da ritenersi facoltativa, interna/esterna alla Cooperativa concordata con il proprio Servizio, riconosciuta al 50%.
- Libera iniziativa formativa individuale, interamente a carico del lavoratore, che comunque deve essere concordata con il Servizio di appartenenza per quanto possa incidere sul proprio orario di lavoro.

Permessi

Come da CCNL, al quale rimandiamo per ogni dettaglio, sono da intendersi retribuiti i permessi per:

- lutto di congiunto stretto, nella misura di due giorni per ogni evento, (genitore fratello/sorella, coniuge, convivente e figlio)
- donazione sangue
- votazioni fuori sede, impegni di seggio

I permessi non retribuiti vanno concordati con il proprio servizio per non incidere negativamente sull'organizzazione del servizio stesso.

Aspettative non retribuite

Oltre a quanto già previsto al riguardo dal CCNL, eventuali aspettative (da un mese a un anno) vanno concordate con congruo anticipo con i Servizi coinvolti, ratificandone la decisione nel CDS di riferimento e informandone contestualmente il Gruppo Personale.

Ambiti di gestione dei conflitti

Premesso che ogni socio può rivolgersi al Presidente della Cooperativa in quanto garante della democraticità interna, l'esperienza pregressa ha ritenuto utile individuare tre livelli di gestione dei conflitti.

1° livello: coordinatore del Servizio e/o équipe/équipe allargata

2° livello: referente per il personale del Settore

Il Gruppo Personale verrà eventualmente informato dal singolo referente sulla natura del problema e sulle modalità individuate per la sua risoluzione.

3° livello: qualora il referente del Settore risulti in qualche modo coinvolto nel conflitto come coordinatore o membro del CDS o altro. il Gruppo Personale si assume direttamente il ruolo di mediazione.

Non necessariamente va seguito un ordine tra il primo e il secondo livello: in alcuni casi è possibile che un socio lavoratore si rivolga direttamente al referente di Settore, qualora lo ritenga per sé più tutelante.

Il Gruppo Personale in presenza di ricadute tecnico – politiche del conflitto, è tenuto ad investire di tali aspetti di governo rispettivamente il proprio CDS e il Coordinamento della Cooperativa.

Malattia e Maternità

Per decisione assembleare (1997), dal bonus di ogni socio-lavoratore viene detratto un importo pari al 5% quale fondo per l'integrazione degli stipendi di persone in malattia e in maternità obbligatoria (che la Cooperativa è tenuta a integrare x contratto).

- ✓ Il rientro dalla maternità è previsto nell'ambito del proprio Servizio di appartenenza, dove si è provveduto a coprire l'assenza dell'operatrice con una sostituzione temporanea.
- ✓ Qualora l'operatrice faccia richiesta di non rientrare nel precedente Servizio, la Cooperativa viene meno all'obbligo di reintegrarla al proprio interno. Si cercherà, tuttavia, per quanto possibile, di individuare all'interno della cooperativa opportunità lavorative confacenti alle nuove esigenze della socia anche nell'ottica di valorizzarne le competenze professionali.
- ✓ Qualora la sostituzione di maternità sia stata effettuata da un'operatrice/operatore interna/o, a part-time l'ampliamento della prestazione lavorativa viene a decadere con il rientro dell'operatrice titolare.
- ✓ La lavoratrice in maternità si impegna a pianificare con il proprio Servizio i tempi e i modi del proprio rientro a tutela delle esigenze dell'utenza e dei colleghi.

In materia di “congedi parentali (astensione facoltativa)” si rimanda a quanto previsto in proposito dal CCNL.

Trasporti

La complessità che caratterizza i diversi Servizi della Cooperativa, comporta una sostanziale impossibilità di definire regole comuni che potrebbero in realtà risultare non eque. Si individuano tuttavia alcuni criteri generali su cui ciascun CDS/Settore è tenuto a stabilire proprie regole specifiche:

- Riconoscimento delle spese di trasporto per gli spostamenti da un Servizio all'altro se su Comuni diversi nell'arco della stessa giornata, a carico dei Servizi interessati
- Rimborso km fissato attualmente a € 0,20 per trasporti non avvenuti all'interno dello stesso Comune (per trasporti avvenuti all'interno dello stesso Comune per motivi fiscali la legge non lo consente).
- Necessità di un'autorizzazione del Servizio all'utilizzo del proprio mezzo
- Le modalità del riconoscimento vengono stabilite non dalla singola equipe del Servizio, ma dal CDS/Settore
- Nell'utilizzo del mezzo proprio o della Cooperativa, ogni socio è tenuto a osservare, anche nel suo interesse, il Regolamento sull'uso degli automezzi