



Unione Sindacale di Base

Le nostre proposte per il rinnovo del contratto integrativo aziendale in Ales S.p.A.



Roma, 17/01/2025

Ora che il 2024 è volto al termine anche il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) di Ales S.p.A. andrà rinnovato per gli anni a venire. USB ha sottoposto a critica il testo attuale sia nel merito (punti con ricadute negative per i lavoratori) sia nel metodo (rinnovo rimandato per anni, poi trattative chiuse in fretta e dipendenti messi davanti al fatto compiuto dalle sigle sindacali firmatarie).

Sebbene non inclusi al tavolo di contrattazione in quanto non firmatari del CCNL commercio, vogliamo qui formulare una serie di proposte, venute fuori dal confronto con lavoratori e lavoratrici. Una lista che intendiamo far giungere a tutte le parti come base di discussione per un Contratto Integrativo che risponda agli interessi di chi rende ogni giorno possibile l'attività di questa azienda in-house del Ministero della Cultura, in un momento nel quale al contrario tutta l'attenzione mediatica e non solo sembra rivolta ai giochi di potere sulla dirigenza della stessa.

Continuiamo altresì a sostenere l'adozione del CCNL Federculture con una armonizzazione adeguata che possa valorizzare le figure e le competenze presenti con una impostazione più attinente al mondo dei beni culturali. Una battaglia che la nostra O.S. segue da anni e che la stessa politica ministeriale aveva proclamato come una meta non lontana.

Per maggiore comprensione le proposte sono state raccolte in una serie di macro temi che rappresentano altrettante aree di intervento importanti che dovrebbero essere affrontate.

MIGLIORAMENTI ECONOMICI

-Versare in quota riparametrata il **welfare aziendale** e il **premio di produzione** anche a chi ha interruzioni di contratto, a differenza di quanto attualmente previsto dal punto 7 del CIA. Rendere più chiari e trasparenti i criteri della valutazione della parte qualità del premio, comunicandoli con un documento esplicativo dettagliato ai lavoratori ad inizio dell'anno.

-Rivedere le ampie **quote percentuali** concesse all'Azienda per contratti di **lavoro a termine e in somministrazione**, in particolare le deroghe per le "nuove attività" che sono allargamenti di progetti già intrapresi.

-Riconoscere ai **lavoratori in somministrazione** lo stesso livello del personale che essi momentaneamente sostituiscono e non uno inferiore come accade ora.

-Prevedere condizioni di maggior favore sul **trattamento economico di malattia** rispetto all'art 187 CCNL Commercio, cessando di erogare l'integrazione a carico dell'Azienda dell'indennità INPS a partire dal settimo e non dal quinto evento di malattia nell'arco dell'anno solare.

-Pensare al riconoscimento di una **indennità giornaliera di disagio** per il personale operante in siti operativi all'aperto, in condizioni ambientali difficili o in condizioni pressione antropica elevata.

Una cosa molto importante sarebbe aumentare il **valore del buono pasto** fermo a 7 euro da più di 10 anni mentre i prezzi aumentano. Purtroppo questo è un altro caso (come sulla monetizzazione di ferie e permessi) in cui i dipendenti Ales sono vittime del DI 95/2012 che inserendo la società fra le pubbliche amministrazioni fissa con l'art 5 comma 7 il valore massimo dei buoni pasti a 7€. Una vergogna contro la quale USB ha anche di recente intrapreso una campagna, in vista dell'ultima finanziaria, per chieder al governo un intervento legislativo che garantisca un aumento del valore dei buoni e il loro versamento diretto in busta paga. Per questo volevamo parlare della questione benché fuori portata rispetto al CIA.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

-Aumentare la **flessibilità oraria in entrata e in uscita** (punto 10 CIA corrente) che è stata allargata di fatto solo per il personale amministrativo, poiché anche dopo l'adozione generalizzata

della timbratura elettronica il personale di accoglienza e vigilanza ha a disposizione solo 15 minuti.

-Trovare un compromesso che possa permettere ai dipendenti di non essere obbligati a svolgere **servizio durante le festività**, ad esempio di garantirne una quota annua e poter

scegliere sulle restanti su base volontaria, portando anche ad una migliore distribuzione di queste giornate tra il personale in servizio nello stesso sito.

-Eliminare l'attribuzione ai **capisquadra** (livello III) delle mansioni di RGO (livello I) previste dall'attuale punto 4 del CIA, in quanto eccedono i compiti di tali figure, comportano carichi di lavoro aggiuntivi senza riconoscimenti, creano tensioni sui posti di lavoro.

-Garantire che le previsioni già presenti sul precedente contratto integrativo in merito alla **gestione ferie** non rimangano lettera morta per tanti dipendenti come USB ha dovuto purtroppo constatare e contestare in questi anni. Utilizzare un modulo unico per tutta Italia, ben integrato con il sistema elettronico di gestione del personale, con modalità e tempi di compilazione e di approvazione certi, verificabili, trasparenti. Dare effettiva possibilità di usufruire di settimane consecutive quando richieste e di portare alcuni giorni di ferie maturate e non utilizzate almeno fino al Giugno dell'anno successivo.

-Ampliare e rendere effettive le possibilità di **smart working e coworking** per il personale amministrativo.

-Permettere apertamente e in maniera ragionata i **cambi turno consensuali**.

-Creare un formulario per **richieste di trasferimento** di cui venga tenuto conto al momento dell'apertura di nuove posizioni lavorative e pensare a forme di mobilità a scambio fra personale dello stesso livello e mansione.

-Abrogare il problematico punto 17 dell'attuale CIA sugli **spostamenti di sede nell'area metropolitana** con poco preavviso.

-Pensare alla possibilità di far eleggere gli **RLS** dai lavoratori di ogni sito/territorio anziché selezionarli fra gli RSA delle sigle sindacali.

-Migliorare la qualità della **fornitura di divise e materiali da lavoro**, condividendo maggiormente con il personale operativo le valutazioni dei campioni al fine di scegliere le soluzioni più efficaci.

RIQUALIFICAZIONE E ORDINAMENTO PROFESSIONALE

-Rafforzare e ampliare le **selezioni interne** per le nuove opportunità lavorative.

-Aprire un percorso di **riqualificazione** per riconoscere ai dipendenti al **V livello** in servizio da tanti anni un livello superiore

AMPLIAMENTO ISTITUTI CONTRATTUALI

-Enunciare in maniera esplicita, rispetto all'art 171 CCNL Commercio, che permessi e

aspettative per il **diritto allo studio** siano concessi per tutte le tipologie di corsi universitari (ivi comprese ad esempio le scuole di specializzazione).

-Prevedere un piccolo numero di giorni annui di **permesso per lo svolgimento di concorsi**, o ampliare l'uso dei permessi art 166 CCNL Commercio anche nel caso di selezioni e concorsi pubblici di cui poi si potrà portare prova di partecipazione.

-Pensare a permessi speciali o ad una estensione dell'uso della banca ore nei casi di **assenze per causa di forza maggiore** ed eventi indipendenti dalla volontà dei lavoratori come chiusure dei siti operativi disposte dalle autorità.

-Eliminare dalla verifica preventiva secondo il **vincolo di esclusività** previsto nei contratti individuale le attività di tipo accademico.

USB LAVORO PRIVATO

USB P.I. MIC