



Unione Sindacale di Base

Nuovo incontro USB-Ales: i temi trattati



Roma, 10/09/2021

Dopo gli interventi e le note inviate nei mesi estivi Ales S.p.A., la società in-house del MiC, ha incontrato USB in videoconferenza mercoledì 8 settembre 2021. Diversi i temi trattati, dalla più stretta attualità alle problematiche di lungo periodo.

CONTROLLO GREEN PASS: si è cominciato da questo tema di quotidiana rilevanza, sul quale avevamo inviato nel mese di agosto due note ad Ales e ad alcuni direttori di istituti museali. Abbiamo riportato le preoccupazioni già espresse per la mancanza di mezzi adeguati come i tablet per effettuare i controlli, la poca chiarezza dei ruoli, le difficoltà e il peso organizzativo di questo nuovo compito che grava sul personale in servizio in molti siti italiani. La rappresentanza aziendale ha giustificato le difficoltà incontrate con la “sperimentalità” del certificato verde e si è detta disponibile a cercare migliori soluzioni per rendere efficiente il controllo, così come ad inviare una comunicazione a lavoratori e responsabili nella quale chiarire la delega al controllo, il ruolo del proprio personale, la discrezionalità nella verifica dei documenti di identità secondo le linee del Viminale.

A margine, USB ha evidenziato le situazioni pesanti che si registrano in alcuni siti, come il Pantheon a Roma. Qui il controllo del green pass è andato ad acuire le difficoltà organizzative generando situazione di disagio e forte stress per utenti e personale, quest'ultimo già impegnato all'ingresso nel controllo di prenotazioni del fine settimana, della temperatura di ogni visitatore e anche dell'abbigliamento (in particolare femminile) secondo

quanto richiesto per la natura religiosa del luogo. Abbiamo quindi chiesto un intervento chiarificatore all'azienda, la quale non ha voluto ulteriormente commentare questi fatti.

VISITE GUIDATE: su questa problematica da noi denunciata a giugno scorso, che ha coinvolto negli anni lavoratori e lavoratrici di diversi siti, abbiamo registrato una forte distanza con la parte datoriale. Essa ha affermato con forza che si tratterebbe di sole visite accompagnate e che le informazioni fornite al pubblico rientrino nel bagaglio di quelle storico-artistiche basilari del personale di accoglienza e vigilanza. USB ha ribadito le sue obiezioni punto per punto: definizione ambigua delle attività, mancanza del carattere temporaneo enunciato nei contratti di affidamento, improprietà della mansione ecc. Benché trincerata nella sua posizione l'azienda si è detta pronta a inviare un chiarimento per responsabili e lavoratori sulla natura delle visite e sul tipo di informazioni da dare ai visitatori. Manterremo l'attenzione su questo e torneremo a far sentire le nostre ragioni.

CASO DEI DIPENDENTI SENZA REDDITO NÈ FIS: USB ha portato all'attenzione la brutta situazione vissuta da alcune lavoratrici e lavoratori che hanno visto i loro contratti scadere a dicembre 2020 e una seconda volta fra marzo e aprile 2021 dopo una breve riassunzione. Questi dipendenti, fortunatamente riassunti in seguito, hanno però sofferto in misura varia (intorno a 30 giorni) la mancanza di reddito a causa della chiusura dei luoghi della cultura per le misure anti-Covid e allo stesso tempo non hanno ricevuto la FIS a causa di un buco legislativo. Il governo, che ci viene propagandato come unica salvezza e formato dalle migliori menti della classe dirigente, infatti non ha sanato un vuoto fra le settimane di cassa Covid previste dalla Legge di Stabilità e quelle del successivo Decreto Sostegni. USB ha amaramente messo in luce le sue ragioni nell'aver chiesto ogni volta di non lasciar scadere i contratti ai dipendenti e ha chiesto ad Ales di intervenire su questa situazione, anche alla luce della chiusura positiva del bilancio e proponendo di utilizzare le quote di premio di produttività non distribuite ai dipendenti che nel 2020 hanno avuto interruzioni contrattuali. L'azienda si è chiusa alle nostre sollecitazioni, affermando di non poter fare nulla in merito.

Una nota positiva è però da rilevare nel fatto che Ales ha mantenuto la promessa, conquistata grazie alla caparbità di USB, di reintegrare sugli attuali contratti di lavoro di lavoratori e lavoratrici in questione le ferie e i permessi persi in quei mesi. Una piccola ma significativa vittoria che riecheggia quella simile che l'anno scorso aveva visto protagonisti i tanti dipendenti lasciati senza contratto durante il primo lockdown.

PREPENSIONAMENTI: siamo tornati a chiedere se Ales volesse prendere in considerazione l'idea di accompagnare economicamente all'uscita i lavoratori prossimi all'età pensionabile. Ci è stato risposto che non vi sono stanziamenti in budget per prepensionamenti e che l'azienda si starebbe svecchiando in maniera naturale con nuove assunzioni anche nell'anno in corso. Non viene del tutto negata la possibilità di intervenire in singoli casi con gravi problemi personali tramite un accordo individuale.

CONCORSI E PERMESSI: USB ha fatto presenti le difficoltà incontrate dai dipendenti durante l'estate nel partecipare ai concorsi pubblici che hanno visto le selezioni riattivate

dopo mesi o anni di interruzione per la pandemia. Nel ribadire che non sono previsti dal CCNL permessi specifici, la parte datoriale ha affermato che se richiesti nei tempi e nei modi individuati dalla procedura non vi è problema nell'accogliere richieste di ferie e permessi. USB ha comunque invitato a facilitare le cose a partire da grandi appuntamenti all'orizzonte come l'orale del concorso per il MiC e pensa di tornare sulla questione con successive proposte sulla possibilità di cambi turno consensuali.

LAVORATORI INTERINALI: abbiamo portato nella discussione la nostra preoccupazione per questi nostri compagni di lavoro che si trovano nella posizione più difficile e fragile. Abbiamo chiesto conto del loro utilizzo a volte massiccio e a volte non come sostituzione di maternità o malattia, del perché siano inquadrati con un equivalente del V livello del commercio e di come questo pesi nel loro eventuale futuro in azienda, del perché abbiano spesso contratti molto brevi. Ci è stato risposto che Ales si limita ad utilizzare il lavoro in somministrazione solo quando ne ha necessità per sostituzioni o difficoltà nel sopperire in breve tempo a richieste delle committenze, che la quota rimane entro quella fissata dall'accordo integrativo firmato dai sindacati confederali e che in generale si rispettano le previsioni di legge. La rappresentanza aziendale ha affermato che il V livello è dovuto alla selezione non svolta direttamente dall'azienda e con la quale non possono essere verificati alcuni elementi necessari per il IV livello come la conoscenza della lingua inglese. USB ha portato esempi concreti in contraddittorio ma l'azienda è rimasta sulle sue posizioni.

SELEZIONI INTERNE E RIQUALIFICAZIONI: siamo tornati su questo punto che fin dall'inizio contraddistingue le nostre rivendicazioni. Abbiamo apprezzato che dall'ultimo incontro in aprile, quando con forza abbiamo chiesto chiarimenti sul tema e l'avvio deciso di un cambio di passo, Ales abbia finalmente organizzato le prime selezioni interne della sua storia pluriennale. Si tratta però solo di un inizio: USB ha ribadito la necessità di aprire la possibilità ai dipendenti di concorrere a tutte le nuove posizioni, così come la necessità di percorsi di riqualificazione per il personale che diverse esperienze ha acquisito nel corso del suo servizio nel mondo dei beni culturali. Su questo ultima l'azienda si mostra scettica ma noi non smetteremo di insistere. Come non smetteremo di continuare a rivendicare il cambio del CCNL.

Nel tenere aperta non senza difficoltà questa finestra di confronto con Ales S.p.A., USB ribadisce tutti i punti espressi nella sua piattaforma rivendicativa e invita tutti e tutte ad iscriversi alla nostra organizzazione sindacale e partecipare allo sforzo collettivo.

Cogliamo l'occasione per rilanciare l'importante scadenza dell'11 ottobre 2021, quando ci sarà lo sciopero generale dei sindacati di base. Lavoratori e lavoratrici possono dare un forte segno di opposizione alle politiche governative ed europee che hanno continuamente eroso i loro diritti, respingere gli attacchi padronali che non si risparmiano di strumentalizzare perfino i temi della sicurezza e della pandemia. Anche noi possiamo mostrare la nostra determinazione e il nostro peso nei luoghi della cultura astenendoci dal lavoro.

Possiamo farlo tutti e tutte, facciamolo, facciamoci sentire!

USB Pubblico Impiego MIC