Pubblico Impiego - Beni e Attività Culturali

INCONTRO USB – ALES SPA

Roma, 09/11/2022

INCONTRO USB – ALES SPA

Giovedì 3 novembre 2022, a seguito della richiesta di incontro da parte di USB su alcuni temi d'interesse sviluppati nel corso di questi mesi, una delegazione della nostra O.S. ha incontrato i rappresentanti di Ales S.p.A. Qui sotto i punti principali trattati nella discussione.

CCNL FEDERCULTURE: abbiamo chiesto informazioni sull'avanzamento dello stato dei lavori, dopo l'ingresso dell'Azienda nell'associazione datoriale Federculture, avvenuto ormai più di un anno fa. La risposta è stata negativa. Oltre ad affermare di dover prima ricevere un indirizzo politico-amministrativo, dal M*i*C, per il cambio di CCNL, la rappresentanza datoriale ha esposto il proprio scettiscismo su una possibile applicazione del contratto Federculture ai propri dipendenti: le dimensioni societarie e la molteplicità di contesti in cui operano renderebbe difficile inquadrarli efficacemente, specialmente sul piano dei regimi retributivi. USB ha ribadito come, fin dall'inizio, aveva evidenziato la necessità di una seria armonizzazione nel possibile passaggio di contratto per adattarlo alla situazione specifica, mettendo in luce altresì le limitazioni dell'attuale CCNL Commercio-Terziario per coloro che operano nel mondo dei beni culturali. In merito ha riaffermato la necessità di un contratto unico per il settore che freni fortemente la competizione al ribasso pagata con i diritti e i

salari di lavoratori e lavoratrici. Sul tema continuerà il confronto all'interno della nostra organizzazione, allo scopo di individuare un percorso condiviso a sostegno della rivendicazione.

PERMESSI STUDIO: USB ha posto il problema di diversi casi di mancata concessione dei permessi studio, in particolare a Firenze, per seguire scuole di specializzazione. L'Azienda ha difeso il proprio operato affermando di volersi attenere pedissequamente al dettato dell'art 171 del CCNL Commercio che non nomina in maniera esplicita le scuole di specializzazione fra i corsi la cui frequenza è coperta dalle ore di permesso. A nostro avviso si tratta però di una interpretazione troppo restrittiva, guardando anche alla contestuale menzione di altri corsi post-lauream come i master. USB approfondirà con i propri legali gli orientamenti giurisprudenziali in materia per arrivare al fondo di tale questione.

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E SELEZIONI INTERNE: la nostra O.S. è tornata a porre questo punto fondamentale delle proprie rivendicazioni, articolandolo nei suoi diversi aspetti. Riteniamo che guardando sia agli impiegati amministrativi che a quelli impegnati nelle attività di accoglienza e vigilanza, il personale Ales abbia in molti casi maturato esperienza e professionalità che andrebbero coltivate e riconosciute. *Per noi ciò significa riqualificazione professionale con riconoscimento normativo e retributivo.*

Su questo tema il confronto è stato serrato. La controparte datoriale infatti ha ribadito con forza la propria visione, per la quale i passaggi di livello e gli adeguamenti economici devono avvenire esclusivamente su base individuale, con il criterio di verifica delle competenze acquisite dai singoli. Da qui anche la contrarietà alla nostra idea, riproposta in questa occasione, di istituire corsi formativi ad esempio di lingua inglese che accompagnassero i 5' livelli dell'accoglienza e sorveglianza ad ottenere un livello superiore, ribadendo invece l'idea di esami individuali e sostenendo che singoli corsi siano insufficienti per acquisire le capacità linguistiche necessarie. La delegazione USB ha fatto notare la palese contraddizione di un atteggiamento così chiuso e rigoroso con il contemporaneo utilizzo da parte dell'Azienda di interinali (che hanno l'equivalente di un 5' livello) per sostituire e svolgere le stesse esatte mansioni di personale di 4' livello per il quale si richiedono capacità giudicate nettamente superiori.

Ulteriore acceso confronto c'è stato sulla nostra sollecitazione rispetto alle selezioni interne, molto poche e dilazionate nel tempo. I rappresentanti di Ales hanno giustificato la cosa con l'impatto della continua crescita quantitativa dei dipendenti, che prosciugherebbe tempo e risorse da destinare ai processi di selezione interna e alla formazione.

Su questo ultimo punto è stata ammessa una scarsità di iniziative, anche se per quello che riguarda il personale amministrativo ci sono state annunciate nuove attività formative e

aggiornamenti professionali in collaborazione con il Fondo For.te. La possibilità di offrire opportunità di carriera ad una larga fetta dell'organico ci è stata descritta come utopica, data la struttura societaria e il suo inserimento nell'attuale sistema economico-sociale. Davanti ad una tale visione, chiaramente molto lontana dalle idee di USB, ci chiediamo quale risultati possa produrre il tavolo fra Ales e Cgil, Cisl e Uil sulle selezioni interne.

Anche la nostra proposta alternativa di dare accesso ai dipendenti alle offerte di lavoro per nuove posizioni che vengono pubblicate (cosa ora proibita per regolamento aziendale) è stata giudicata impraticabile dalla controparte, in quanto imporrebbe lo svolgimento di nuove selezioni con i problemi di cui sopra. Una obiezione che noi riteniamo non del tutto fondata, visto che con il passaggio a incarichi più specializzati, ad avere necessità di essere sostituite sarebbero in molti casi di posizioni più basiche che hanno disponibilità di graduatorie più o meno ampie. USB continuerà a battersi su questo tema perché lo ritiene fondamentale per il futuro professionale e salariale dei lavoratori.

RADON: abbiamo chiesto conto degli impegni che Ales aveva preso in risposta ad una nostra nota di maggio di quest'anno sulla problematica Radon presso il Parco Archeologico del Colosseo. Il DVR del sito doveva essere aggiornato con le nuove misurazioni svolte e le nuove raccomandazioni sui tempi massimi di esposizione dei lavoratori; la ripresa del servizio all'interno di alcuni luoghi a rischio temporaneamente chiusi avrebbe dovuto portare l'utilizzo dei relativi registri di monitoraggio e il ricalcolo dei tempi suddetti, per assicurare il mantenimento degli standard di sicurezza. Su questo ultimo punto la nostra delegazione ha citato ad es. la riapertura di Domus aurea, Criptoportico neroniano e Santa Maria Antiqua.

La controparte aziendale ha risposto di aver fatto e continuare a fare tutto quello che è previsto dalla legge per la tutela della sicurezza dei propri dipendenti, augurandosi di vedere fra questi una maggiore serenità e fiducia nelle figure istituzionalmente vocate a questo ruolo a partire dal RSPP e dagli RLS. USB ha controbattuto che la tranquillità si raggiunge con l'informazione, la trasparenza e l'impegno concreto. Questo non sempre i lavoratori e le lavoratrici del Parco lo hanno visto, perciò l'Azienda è in debito di fiducia verso di loro. Stendiamo un velo sugli RLS nominati dalle solite sigle sindacali... Abbiamo ricordato anche come il problema sia stato fatto proprio dai compagni del Pubblico Impiego MiC che lo hanno posto sul tavolo di trattativa nazionale presso il Ministero, spingendo per un monitoraggio su scala nazionale della presenza di gas Radon nei luoghi della cultura.

I rappresentanti di Ales, dichiarando la necessità di competenze specifiche nel trattare tematiche molto tecniche, hanno proposto un incontro con il proprio Esperto di Radioprotezione. USB ha accolto positivamente l'invito e attende di essere convocata quanto prima.

VITTORIANO: USB ha sottolineato il disagio vissuto dai dipendenti Ales del Vittoriano, che nel corso del tempo hanno visto, a fronte dello stesso numero di unità assegnate al progetto, un sempre diverso e impegnativo cambiamento delle postazioni da ricoprire. Alcune neanche ricomprese dal contratto di affidamento attualmente vigente firmato a Dicembre 2021, benché fossero state assegnate da molti mesi prima di quella data. Nel 2022 è stata anche aperta una seconda cassa presso Palazzo Venezia. Tutto ciò comporta che anche con un paio di assenze per malattia vi siano grandi difficoltà per il servizio, che si traducono in ritmi di lavoro stressanti e problemi per prendere ferie e permessi. Recentemente la richiesta di personale per aperture serali si è dimostrata non fattibile. Auspichiamo che anche alla luce di questo fatto Ales S.p.A. e l'Istituto autonomo riesaminino seriamente il servizio da svolgere e il numero del personale in vista della prossima discussione sul contratto di affidamento.

CASTEL SANT'ANGELO: la nostra O.S. ha fatto presente il clima di tensione che si sta venendo a creare nel sito in relazione al nuovo sistema di videosorveglianza; raccogliendo l'immediata rassicurazione che Ales, come del resto recita la norma, si guarda bene dall'utilizzare simili sistemi per il controllo dei dipendenti o per adottare provvedimenti disciplinari.

MUSEI REALI DI TORINO: abbiamo portato all'attenzione dell'Azienda due problematiche riguardanti il sito. La prima è il cambiamento degli orari e delle turnazioni settimanali, a seguito della decisione dei Musei di rimodulare e accorciare l'apertura al pubblico. In particolare si è messo in luce il metodo brusco, la comunicazione per le vie brevi e un mancato ascolto delle idee dei lavoratori coinvolti, auspicando al contrario un dialogo con gli stessi da parte dei responsabili del sito. La delegazione di Ales ha risposto che come per tutti i cambi di turnazione verrà fatto un apposito ordine di servizio ma anche di ritenere esagerata la pretesa di poter concordare con i dipendenti l'articolazione settimanale dell'orario di lavoro e dei relativi riposi.

Anche sulla seconda questione esposta, il ritorno delle visite svolte da personale Ales con orari regolari in alcuni appartamenti e luoghi dei Musei Reali, abbiamo dovuto purtroppo constatare la chiusura della controparte aziendale. Come avvenuto in passato USB ha indicato come queste attività per la loro natura siano riconducibili a visite guidate, e vadano perciò o rimodulate o riconosciute a tutti gli effetti come tali. I rappresentanti aziendali hanno sostenuto con forza che si tratta di visite accompagnate, dove il personale si limiterebbe a fornire informazioni storico-artistiche basilari in maniera non dissimile da un servizio di sala.

Alla chiusura dell'incontro abbiamo anche avuto modo di ribadire i punti cardine della nostra idea per il futuro della società in-house del M*i*C in attesa di conoscere le intenzioni dei nuovi

vertici del Ministero: una società che deve restare al 100% pubblica e diventare uno strumento per la stabilizzazione del mondo precarizzato dei beni culturali, una visione di lungo periodo che veda **l'internalizzazione** del suo personale che da anni dà un contributo fondamentale al funzionamento dei luoghi della cultura e delle amministrazioni.

USB Lavoro Privato e Pubblico Impiego M*i*C continuano il loro impegno sinergico al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici Ales per un lavoro stabile e per un programma occupazionale rapido!!!

Partecipiamo insieme a questo percorso!

USB PUBBLICO IMPIEGO M*i*C

USB LAVORO PRIVATO