

Zetema RESOCONTO DETTAGLIATO SU TAVOLO TRATTATIVA 31/1/2018

QUI GROUP, dopo segnalazione

Usi del 30 gennaio u.s.

Il 31 gennaio 2018, si è tenuto il tavolo RSU sul tema **dell'ampliamento orario definitivo per gli attuali part-time in graduatoria** . E'

stato siglato un accordo che prevede il

passaggio di 5 lavoratori da 30 a 36 ore che dovranno andare a svolgere funzioni Jolly e di 5 lavoratori da 24 a 30 ore che andranno a prendere le postazioni dei colleghi passati full-time

. Da sottolineare, la disponibilità aziendale ad accettare eventuali cambi tra colleghi, coinvolti in questo passaggio. La prima proposta dell'azienda era stata ritenuta irricevibile da tutte le OO.SS. e RSU presenti. Prevedeva solo quattro più quattro passaggi. Come RSU/USI ho ribadito più volte la convinzione, supportata anche dalle segnalazioni dei colleghi, che non tutte le postazioni previste dal Contratto di Servizio siano coperte, ATTUALMENTE, da personale Zètema. Parlo di quelle postazioni legate a persone che, magari, sono assenti per lunghe malattie e/o aspettative o altro che l'Azienda ritiene di avere sanato con il "rientro" dei lavoratori del MACRO. Come RSU/USI ho ribadito il mio scetticismo anche nella nota a verbale allegata all'accordo che ho, comunque, sottoscritto ritenendo fosse opportuno iniziare gli ampliamenti, seppure in disaccordo con la modalità del passaggio connesso alle funzioni JOLLY e, a riguardo, continuerò a fare le verifiche attraverso il vostro aiuto.

C'è stato, inoltre, un problema nel momento in cui, l'UGL ha segnalato che le prime tre lavoratrici in graduatoria sono tre lavoratrici madri con figli piccoli (e relativo rischio di un eventuale rifiuto) e che, in caso di accettazione, avrebbero avuto serie difficoltà nell'organizzazione del quotidiano. **L'Azienda** ha, però, ribadito che la necessità era di lavoratori Jolly e, pertanto, **non ha ritenuto necessario inserire nell'accordo la parte che, solo io dell'USI, avevo richiesto venisse inserita a tutela delle pari opportunità, in ottemperanza delle norme vigenti (richiamate anche nel CCNL FEDERCULTURE) attraverso la verifica delle singole situazioni delle**

lavoratrici coinvolte

Avevo chiesto anche di non andare a gravare su chi, in questo passaggio, rifiutasse l'offerta dell' aumento orario per andare a fare il jolly, con il rischio di che si ritrovi alla fine della graduatoria, come accaduto in passato a colleghi che hanno rifiutato le proposte di aumento orario in un momento critico delle loro vite, perché soggetti a patologie gravi che necessitavano di terapie importanti, che sono stato messi alla fine della graduatoria. Mi è stato, però, fatto presente dall'Azienda e dalle OO.SS. presenti che tale prassi è in linea con un accordo siglato, prima del mio arrivo al tavolo RSU, che prevede, appunto, lo slittamento alla fine della graduatoria di chi rifiuta l'aumento orario.

Ho, quindi, formulato la richiesta (già promossa pochi tavoli fa) di essere messa a conoscenza degli accordi precedenti al mio arrivo al tavolo RSU non essendo gli stessi pubblicati ancora su Intrazet. Ammesso il mio deficit, però, ho chiesto all'Azienda la verifica di questo accordo, poiché ritengo veramente inopportuno che lavoratrici e lavoratori, in seria difficoltà ad accettare, in un particolare momento delle loro vite, un aumento orario che chiedono da anni, debbano essere penalizzati slittando al termine della graduatoria.

In chiusura, **in merito ai buoni pasto**, la segnalazione promossa dall'USI, presso CONSIP e MEF, ha ottenuto i risultati sperati, poiché sul sito di Consip è comparsa una news in merito a quanto segnalato: "CONVENZIONE BUONI PASTO 7 LOTTI 1 E 3 SEGNALAZIONI SULLA SPENDIBILITA DEI BUONI PASTO"

"Con riferimento alle criticità segnalate da numerose Amministrazioni in merito alla spendibilità dei buoni pasto Qui!Ticket, relativamente ai Lotti 1 e 3, si comunica che Consip ha tempestivamente intrapreso un'attività di verifica e monitoraggio dei livelli di servizio. Si informa inoltre che la società aggiudicataria ha comunicato di aver già avviato le attività necessarie per garantire la spendibilità dei buoni pasto e ha assicurato il ripristino della piena funzionalità del servizio entro il 16 febbraio p.v.".

Comunicato sindacale RSU/USI

Serenetta Monti (RSU/USI)

<http://www.serenettamonti.it>

<http://www.usiait.it>

.....

Nota a commento all'accordo sottoscritto in data 31.01.2018 dalla Segreteria collegiale USI Roma..

Accordo sindacale, sottoscritto anche dalla Rsu Usi, con DICHIARAZIONE A VERBALE DI RSU USI di Zetema Progetto Cultura srl, del 31 gennaio2018 nella Società Zetema Progetto Cultura srl, ente strumentale di Roma Capitale, relativo al settore museale e all'ampliamento orario (con scorrimento della graduatoria interna) del personale.

L'accordo, che permetterà di poter aumentare il monte ore lavorativo (e quindi la retribuzione) del personale part time, utilizzando la graduatoria interna in vigore che finalmente scorre, prevede l'utilizzo anche della figura di "jolly".

IL FATTO GRAVE, E' CHE L'AZIENDA ZETEMA, che ha circa il 70% del proprio personale di genere femminile, cioè di DONNE LAVORATRICI (e quindi con carichi familiari, attività di cura, assistenza e attività ulteriori al lavoro salariato e ai turni di lavoro), anche nel settore dei musei, UNITAMENTE AI SINDACATI FIRMATARI DEL CCNL DI SETTORE (FEDERCULTURE), in primis Cgil Cisl Uil e Ugl, non ha voluto far inserire

NEL TESTO DELL'ACCORDO, UN ESPLICITO PASSAGGIO, proposto in sede di trattativa sindacale dalla Rsu Usi Serenetta Monti, DI TUTELA DELLA LAVORATRICI MADRI O DI DONNE DIPENDENTI DELLA SOCIETA' con disagi familiari, CHE APPLICASSE QUANTO PREVISTO DAL CCNL FEDERCULTURE E DAL DECRETO LEGISLATIVO 198 2006, il "codice delle pari opportunità", proprio per far fare una valutazione delle situazioni critiche (se le lavoratrici in graduatoria, dovessero per motivi legali a impegni familiari, sociali, di aggravio del lavoro di cura, assistenza, rifiutare l'assegnazione al monte ore più alto...finiscono

"automaticamente" in fondo alla graduatoria internaalla faccia della PARITA' DI TRATTAMENTO

E DELL'EQUA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITA' E IMPEGNI COME LAVORATRICI E COME MAMME E DONNE CON AGGRAVI FAMILAIRI E SOCIALI IN PIU'...) ed evitare le conseguenze PENALIZZANTI DI TALE MECCANISMO.

Per questo motivo, la Rsu Usi ha messo pur firmando l'accordo sindacale aziendale, per la priorità di far scorrere una graduatoria interna ferma da anni e per dare opportunità di adeguamento del monte ore lavorativo del personale (che significa anche un adeguamento nella retribuzione fissa mensile...), una dichiarazione a verbale, integrativa all'accordo sindacale.

Nessuna delle altre Rsu, comprese altre donne nella delegazione trattante sindacale, facenti riferimento ai sindacati FIRMATARI DEL CCNL FEDERCULTURE, ha voluto sostenere tale legittima (e doverosa) richiesta di inserimento di tale clausola applicativa di legge e soprattutto del CCNL CHE I LORO STESSI SINDACATI "RAPPRESENTATIVI" HANNO FIRMATO E DI CUI RIVENDICANO IL MONOPOLIO DI "RAPPRESENTANZA"...

L'applicazione delle norme del CCNL sulle pari opportunità, è stata anche in questa occasione da chi quel CCNL non lo ha sottoscritto, ma di cu ne chiede la corretta ottemperanza...MENTRE VIENE "OMESSO", DA CHI INVECE LO HA SOTTOSCRITTO ...A DIMOSTRAZIONE DI COME IN CONCRETO, CI SI SCHIERA PER LA TUTELA DEGLI INTERESSI DI CHI LAVORA E DELLE DONNE SUI POSTI DI LAVORO.

Un incentivo in più, verso la prosecuzione delle mobilitazioni e a sostegno della giornata internazionale con la copertura di sciopero dell'8 MARZO 2018.

Segreteria intercategoriale collegiale dell'Unione Sindacale Italiana

Usi fondata nel 1912

