

LA REPLICA DEI SINDACATI ALLE DICHIARAZIONI DEL CDA DELLA CASA DEI RAGAZZI: “DIRITTI NON LESI?!? MA DI COSA STIAMO PARLANDO?!?”

Il CDA della Casa dei Ragazzi vuole estendere il CCNL Uneba ai dipendenti con CCNL Funzioni Locali *“nel rispetto totale delle procedure previste e degli accordi recepiti a livello nazionale”... e il rispetto dei dipendenti che subiscono il cambio di contratto e degli ospiti che si trovano a vivere quotidianamente in un clima di tensione assurda e inaccettabile per scelte aziendali unilaterali, che rischiano di far crollare un castello di principi e valori etici, che svaniranno come una bolla di sapone se l’azienda non desisterà dai propri presupposti?!?*

Come Organizzazioni Sindacali rigettiamo l’accusa di aver utilizzato termini come *“dissipatori”*, rivolgendoci alla scelta dei rappresentanti della Casa Dei Ragazzi Iama Onlus di investire risorse economiche ingenti (nell’ordine di 10 milioni di euro, dichiarati dalla medesima azienda) per la realizzazione della nuova sede, tuttavia **disconosciamo che una tale scelta non si accompagni con la garanzia del mantenimento dei diritti acquisiti sino ad oggi dai lavoratori assoggettati al CCNL Funzioni Locali, coinvolti nell’attività di assistenza e cura nei confronti dei più fragili; attività che l’azienda descrive come fiore all’occhiello di una struttura d’eccellenza sul territorio brianzolo.**

Cosa credete che accadrà se la vostra presa di posizione non verrà rivista in tempi brevi? **I lavoratori se ne andranno via... lo stanno già facendo!**

Il vostro millantato *“ampliamento capace di generare nuovi posti di lavoro”*, stride, tra l’altro, con l’esito di una dichiarata *“opportunità offerta ad alcuni lavoratori di altre strutture del territorio che sono andate a terminare la loro opera di recente”*: ci arrivano segnalazioni di personale neo assunto che si è dimesso a pochi giorni dall’arrivo nella struttura... siete davvero convinti che il personale che se ne andrà sarà facilmente rimpiazzabile? **Come pensate di portare la complessiva offerta assistenziale da 39 a 60 posti quando allo stato attuale il personale in forze è costretto a operare su due strutture per coprire i livelli di assistenza necessari** (condizione per la quale chiederemo al CDA della Casa Dei Ragazzi formalmente delucidazioni rispetto alle norme di sicurezza applicate a tutela dei lavoratori che esercitano la propria professione sulle due strutture all’interno del turno assegnato, oltre a verificare il rispetto dei minimi assistenziali garantiti nei confronti degli ospiti)?

Quanto all’ipotesi di riduzione del personale con conseguenti licenziamenti nel caso non si fosse arrivati a maturare la scelta di costruire una nuova sede, che rispettasse i parametri di sicurezza previsti dalla legge, abbiamo difficoltà a percepire una tale preoccupazione da parte vostra... non ci sembra che l’azienda si sia fatta tanti

scrupoli negli anni passati, quando ha deciso di esternalizzare i servizi di lavanderia e di cucina affidandoli a ditte esterne: nessuno ha perso il posto di lavoro in quel frangente, ma tutti i lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione sono stati assoggettati a contratti di natura privatistica, applicati da aziende che con la vostra “mission” di supporto ai soggetti fragili non hanno nulla a che vedere.

Ma veniamo alle altre dichiarazioni del CDA all'interno del comunicato stampa pubblicato in data odierna sulle testate giornalistiche locali.

➤ ***“Il contratto collettivo nazionale Uneba è stato sottoscritto da tutte le principali organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil) che lo riconoscono quale contratto che regola i rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza”***

Benissimo... ma in questa sede non siamo a disconoscere i principi che regolano la sottoscrizione del CCNL Uneba da parte delle OO.SS. a livello Nazionale... in questo momento contestiamo pienamente la vostra scelta unilaterale di disapplicare il CCNL Funzioni Locali richiamato nei singoli contratti individuali sottoscritti da 32 lavoratori che prestano servizio alle vostre dipendenze.

➤ Il passaggio dal CCNL Funzioni Locali al CCNL Uneba ***“non comporta la lesione di tutti i diritti quesiti dai lavoratori, in primis l'ammontare della retribuzione”***

A questa dichiarazione rispondiamo illustrando le risposte del CDA alle richieste formulate dalle OO.SS. di mantenimento, ai dipendenti coinvolti nella vicenda, degli istituti contrattuali fondamentali, previsti dal CCNL Funzioni Locali, richiamato nei rispettivi contratti individuali.

Nel dettaglio:

Richiesta sindacale sul trattamento Economico applicato ai dipendenti in conformità al CCNL Funzioni Locali:

Mantenimento del trattamento economico acquisito e pregresso (valori tabellari più indennità acquisite nel corso della vigenza contrattuale) attraverso l'applicazione di un superminimo non riassorbibile nel cedolino paga del singolo dipendente

Risposta dell'azienda:

Mantenimento attuale trattamento economico attraverso applicazione di un superminimo solo in parte riassorbibile (assorbibile il 50% o valore pari al primo rinnovo del CCNL UNEBA che verrà stabilito dagli accordi di rinnovo).

In pratica, al primo rinnovo contrattuale il superminimo sparirà, equiparando la retribuzione dei dipendenti assoggettati al CCNL Enti Locali a quella dei dipendenti con CCNL Uneba

Richiesta sindacale sul mantenimento delle ferie riconosciute ai dipendenti con CCNL Funzioni Locali:

Mantenimento del periodo di ferie acquisito nel dettaglio di seguito riportato:

- a. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni all'anno;
- b. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni all'anno.

Risposta dell'azienda:

26 gg di ferie all'anno per tutti, come da CCNL UNEBA

Richiesta sindacale sul mantenimento dell'indennità di turno ai dipendenti con CCNL Funzioni Locali:

Mantenimento delle indennità di turno acquisite nel dettaglio di seguito riportato:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione

Risposta dell'azienda:

Mantenimento della maggiorazione oraria del 10% della retribuzione per il turno diurno (tra le 6.00 e le 22.00)

Per le restanti maggiorazioni per turni e straordinari verrà applicato quanto previsto dal CCNL UNEBA, che prevede:

- a) *Per il turno notturno o festivo una maggiorazione oraria del 20% della retribuzione (10% in meno del CCNL Funzioni Locali);*
- b) *Per il turno festivo-notturno una maggiorazione oraria del 25% della retribuzione (25% in meno del CCNL Funzioni Locali);*

Nessuna declaratoria prevista per quanto concerne il turno festivo infrasettimanale (?!?)

Richiesta sindacale sul mantenimento del periodo di comporto e del trattamento economico per malattia ai dipendenti con CCNL Funzioni Locali:

Conservazione del posto per un periodo di 18 mesi (calcolati sommando tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso);

Trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia:

- a) intera retribuzione mensile (100%), con esclusione di ogni compenso accessorio, per i primi 9 mesi di assenza;
- b) 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi di assenza all'interno del periodo di conservazione del posto;

Risposta dell'azienda:

Applicazione di quanto prevede il CCNL UNEBA con:

- a) *conservazione del posto per 12 mesi, pari a 365 giorni, nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso (anziché 18, come richiesto dalla parte sindacale)*
- b) *90% della retribuzione, dal 1° al 17° giorno;*
- c) *100% della retribuzione, dal 18° giorno (fino a quando? Considerato che INPS coprirà retributivamente fino a 180 giorni di assenza per malattia maturati nell'anno solare, come dobbiamo interpretare quanto indicato nel CCNL Uneba rispetto al presupposto che l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS oltre il suddetto limite? Chi pagherà la retribuzione del lavoratore e in che percentuale dal 180° giorno di assenza per malattia fino al 365°?)*

Soltanto, eventuali casi di malattie richiedenti terapie salvavita verranno presi in considerazione per l'applicazione del comparto come previsto dall'attuale CCNL Funzioni Locali (ennesima discriminazione verso chi potrebbe maturare una malattia di lungo termine correlata, ad esempio, ad un incidente o ad altre malattie che non richiedono terapie salvavita)

Richiesta sindacale sul mantenimento dell'orario di lavoro settimanale stabilito per i dipendenti con CCNL Funzioni Locali:

Mantenimento dell'attuale orario di lavoro, pari a 36 ore settimanale, per tutti i dipendenti

Risposta dell'azienda:

Verrà applicato l'orario di 38 ore settimanali, come previsto dal CCNL UNEBA, e le 2 ore settimanali in più verranno retribuite con pari quote di retribuzione oraria calcolate sull'intera retribuzione mensile (con quale tabellare di riferimento? Uneba?!?)

Dobbiamo andare avanti?!?... I Sindacati parlano con cognizione di causa, caro CDA! Desistete o perderete tutto il personale che, di fronte al vostro atteggiamento oppositivo, si sente profondamente disconosciuto nella propria professionalità e sta vivendo con ansia e profondo stress la situazione lavorativa contingente!

Se davvero avete a cuore la vostra mission, preoccupatevi di sanare la disparità maturata nel riconoscimento dei diritti normativi ed economici dei lavoratori, che

con serietà e senso del dovere operano ogni giorno all'interno della Casa Dei Ragazzi, riducendo il divario esistente tra il CCNL Uneba e il CCNL Funzioni Locali; ma non potete farlo "al ribasso": la riduzione del costo del lavoro e la messa in discussione di diritti contrattuali fondamentali non è la risposta corretta di fronte all'attuale situazione all'interno della struttura, dove i lavoratori prestano servizio alle vostre dipendenze, fianco a fianco, assoggettati a contratti di natura differente.

Se la vostra volontà è questa sappiate che non ci fermeremo! La nostra lotta andrà avanti e, purtroppo, a farne le spese saranno i più fragili che, giorno dopo giorno, vedranno venir meno i propri punti di riferimento: gli avvocati faranno la loro parte e la questione verrà portata di fronte al Giudice del Lavoro, ma nel frattempo?!? Il personale, deluso e stremato, se ne andrà!

Non siate sordi e rivedete le vostre posizioni prima che la nuova sede si riveli un gigante di cemento dai piedi d'argilla!

Le Segreterie Territoriali FP CGIL Lecco e CISL FP MBL