

Da LSU a lavoratori/trici

CHE COSA SUCCEDA



PER GLI EX LSU-ATA

1. L'assunzione è a tempo indeterminato
2. L'assunzione è come operaio/a pulitore/rice. Quindi sono escluse tutte le mansioni relative alla sorveglianza dei minori ed all'apertura e chiusura della scuola.
3. I lavoratori sono dipendenti della cooperativa che li ha assunti e NON della scuola. Quindi nessun ordine di servizio può pervenire ai lavoratori da parte dei dirigenti scolastici.
4. Il rapporto di lavoro è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese di pulimento, ma anche dalla Convenzione stipulata dal Ministero della pubblica Istruzione con quattro Consorzi di cooperative cui fanno riferimento le singole cooperative che hanno effettuato le assunzioni.
5. Sulla base di questo nuovo "status" ogni lavoratore è titolare di tutti i diritti (malattia, ferie, 13^a mensilità, 14^a mensilità, maternità, congedi parentali, ecc.) previsti a favore dei lavoratori dipendenti (ed espressamente estesi anche ai soci lavoratori di cooperative), ma è soggetto anche a tutti i relativi obblighi (di fornire la prestazione, di essere diligente, di ubbidire agli ordini, ecc.) pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari che vanno dal richiamo verbale fino al licenziamento.
6. La Convenzione tra Ministero e Consorzi di cooperative prevede che la "produttività" del lavoratore debba essere pari a 200 metri quadri l'ora (in pratica 1.200 metri quadri al giorno!)
7. La Convenzione tra Ministero e cooperative prevede che i lavoratori, a partire dal 15 settembre, in base al fatto che ogni lavoratore deve coprire i 1.200 metri quadri, vengano trasferiti, con mobilità regionale, nelle scuole scoperte da LSU. In sostanza il Ministero e le cooperative si sono riservati il periodo 1/7/2001 – 15/9/2001, teoricamente destinato al fantomatico corso di formazione e pagato ancora dall'INPS a 850.000 lire, per organizzare la "deportazione" dei lavoratori nel raggio di 50 chilometri.
8. Nel periodo 1/7/2001 – 15/9/2001 i lavoratori non dovrebbero lavorare ma seguire il corso di formazione per 20 ore settimanali. Tutte le ore fatte eseguire fino al raggiungimento delle 30 ore settimanali dovranno essere pagate sulla base del contratto.