



Ai mass media

Oggetto: **I soci e la Regione Lazio accettano il piano economico della Società con una nota proveniente dal Comune di Frosinone, che fa promettere alla Regione Lazio un impegno economico di €1.425.000,00**

Il piano economico aziendale redatto dall'AD De Domenicis, che prevede un risparmio per il 2010 di €237.000,00 per:

- la disdetta della locazione dell'immobile che ha ospitato lo staff dirigenziale;
- le risoluzioni di 4 contratti di collaborazione esterni;
- emolumenti a zero del CdA;
- riduzione del costo del Collegio Sindacale;

Inoltre il piano inquadra definitivamente i lavoratori nelle qualifiche previste dal CCNL Federculture con questo schema:

Inquadramento	N. Personale	Costo del lavoro annuo CCNL Federculture
Livello A	126	2184058
Livello B	86	2045231
Livello C	5	159255
TOTALE	217	4842777

Il Comune di Frosinone inoltre ha proposto alcune modifiche:

- Riduzione costi del personale non direttamente in produzione (lo staff amministrativo), proponendo un abbassamento delle ore da 37 a 30 (previsione di 108.000 euro nel 2010)

Il costo oggi di questo staff è schematizzato così –si consideri che 212 lavoratori A o B guadagnano cadauno ca €20.000,00 lordi -:

livello 2008	livello 2009	costo lordo 2008	costo lordo 2009
Q2		80.646,81	80.646,81
D1		45.582,21	45.582,21
D1		45.297,88	45.297,88
D1		45.582,21	45.582,21
D1		36.656,82	36.656,82
B1		32.632,97	32.632,97
B2		29.558,19	29.558,19
B1		22.565,72	24630,32
totale		338.522,81	340.587,41

- Ulteriore riduzione del costo del collegio sindacale
- Spese relative alla pubblicità
- Materiali e accessori

- Affitti e leasing di autocarri e autovetture
- Abbassamento quota del capitale sociale
- Riduzione IVA per due servizi
- Vigilanza aree di parcheggio del Multipiano

In queste modifiche vi sono inserite, finalmente, una serie di disposizioni vincolanti per gli amministratori della società che saranno posti sotto un controllo economico e tecnico maggiore.

Questo piano e queste modifiche, preventivamente frutto di sostanziale accordo tra gli enti – unico socio dubbioso rimane Alatri, che comunque dovrebbe firmare l'accordo -, presentate alla Regione Lazio, hanno fatto sì che quest'ultima sbloccasse il contributo integrativo regionale tanto atteso di €1.425.000,00.

Ora va applicato questo nuovo piano e sviluppo successivo con le dovute rimodulazioni del costo del lavoro con CCNL Federculture finalmente applicato. Questo piano industriale nuovo dovrà essere accettato dai tre consigli comunali e provinciali.

In attesa delle decisioni consiliari, i lavoratori presidieranno l'Assemblea dei Soci del 28 aprile alle 10 in p.zza Gramsci a Frosinone per ribadire ancora :

- no allo smembramento della società, così come preannunciato dalla Provincia di Frosinone con una nuova società. Se cambiamento ci deve essere questo è solo per un miglioramento della condizione lavorativa e salariale prevedendo il rientro in pianta organica negli enti;
- l'imprescindibile necessità della completa applicazione del CCNL Federculture, senza altra inopportuna e ingiusta applicazione di altri CCNL, come quello esemplificato nel piano, che prevede 800 euro nette di meno all'anno.
- una verifica dell'operato del primo AD sull'utilizzo delle risorse finanziarie e umane le cui decisioni pesano gravemente sul futuro della Società;
- la necessaria riduzione del personale dello staff dirigenziale non LSU con un ritorno alle previsioni del piano industriale che prevedono 5 persone e con contratti dimensionati ai redditi di tutti e alle reali esperienze e attività svolte. Lo staff attuale di 8 persone (senza contare consulenti e coordinatori) costa alla Società €340.000,00 annue! Inoltre non è oggi ancora chiaro il numero reale di persone non LSU pagate dalla Società.
- una dovuta chiarezza sul modo di selezione del personale di una società completamente pubblica e la cui selezione dovrebbe riguardare tutti i cittadini e non solo alcuni. In questo senso deve aver termine l'utilizzo della Società come parcheggio di promesse clientelari che non possono essere esaudite in altra maniera. In ogni caso queste persone non possono lavorare sui servizi ma solo nello staff aziendale.
- un piano di attribuzione di qualifiche che non penalizzi tanti e premi i "soliti" pochi (di cui non si capisce sempre il merito). La qualifica minore da cui si deve partire è A3, non meno, che restituisca anni di precariato e di indegno trattamento e di un tendenziale rapporto paritario con i colleghi dipendenti comunali. I dipendenti Multiservizi sono utilizzati in piena flessibilità e mobilità, e coprono servizi in orari impensabili e, spesso, fanno attività fuori dai contratti stessi per *imprescindibili* esigenze dell'ente;

