

Buongiorno a tutte e a tutti,

sono stata invitata ad utilizzare pochi minuti per effettuare il mio intervento ed io per rispetto a questa assemblea ed al suo programma, l'ho scritto per cercare di attenermi ai tempi.

Lavoro nella ristorazione scolastica nel comune di Torino e sono una cuoca della scuola materna.

Sono una part time mista, cioè sia orizzontale che verticale.

La nostra tipologia di lavoro ha bisogno di varie precisazioni contrattuali ad ora lasciate al contenzioso giudiziario, a causa dell'opportunismo interpretativo delle norme seguito dalle controparti.

La confusione trae origine nell'errata definizione della verticalità o ciclicità del nostro rapporto di lavoro.

E' ora di finirla di definire sospeso il nostro contratto di lavoro per i periodi in cui non è prevista la prestazione lavorativa. Cancelliamo questo termine almeno dai nostri pronunciamenti.

A nessuno verrebbe in mente di definire sospeso il contratto di lavoro di un part time orizzontale a 20 ore settimanali per le altre 20.

Noi siamo part time misti, lavoriamo parzialmente nella settimana e per 9/10 mesi all'anno, ma non siamo dei contratti a termine ciclici, siamo lavoratrici e lavoratori par time a tempo indeterminato e il nostro è un contratto che vige per tutto l'anno con una collocazione oraria in alcuni

periodi dello stesso. Non a caso nel periodo di non lavoro non ci è riconosciuta l'indennità di disoccupazione.

L'uso e la consuetudine antiggiuridica di considerare assurdamamente sospeso il nostro contratto di lavoro nelle pause lavorative ci ha procurato un sacco di ingiustizie tutte da riparare.

Quali?

- Punto primo - Le aziende calcolano l'anzianità per la maturazione degli scatti il periodo lavorato, invece che l'anno pieno, fermo restando come è giusto il riproporzionamento della retribuzione degli stessi rispetto alle ore contrattuali di lavoro; quindi noi maturiamo lo scatto non ogni 4 anni, bensì dopo 5; è come se un part time orizzontale a 20 ore settimanale dovesse maturarlo dopo 8 anni invece che 4.**
- Punto secondo - Le aziende ci assicurano al Fondo EST solo per i mesi in cui è prevista la prestazione e non per tutto l'anno, nonostante la previsione contraria del Fondo esplicitata nel suo regolamento, tanto che penso sia utile citare in giudizio per corresponsabilità, oltre che l'azienda, anche il Fondo che consente iscrizioni contrarie alle norme contrattuali e regolamentarie.**
- Punto terzo – Bisogna esigere la determinazione del periodo di lavoro con date certe, basta con la storia fatta propria ob torto collo anche dalle lavoratrici del settore, su una sedicente apertura ed altrettanto sedicente chiusura del contratto in date indeterminate,**

quale fosse questa una legittima prerogativa aziendale, sfuggendo tra l'altro anche alle clausole elastiche che così sono applicate di fatto senza che siano né concordate né remunerate, ed alcuni farabutti a capo delle aziende "sospendono il contratto" anche durante le festività, in quanto è assente la refezione, fosse anche per solo un giorno pur di non retribuirle. Ne avessero convenienza sospenderebbero il contratto anche tutti i sabati e le domeniche.

- Punto quarto – occorre rendere chiara l'eccezionalità del lavoro supplementare ed il diritto al consolidamento nel caso di prestazione ordinaria dello stesso.**
- Infine, occorre chiarire i livelli professionali, l'inquadramento esplicito nel 3.º livello della cuoca unica delle materne; nel 4.º livello della referente in quanto capo mensa e preposto aziendale nel plesso scolastico; stabilire con chiarezza i confini tra la figura del 2.º cuoco (che cuoco non è) e l'addetta mensa al 6S e tra questa ed il 6liv.**

Mi aspetto un Contratto che non sia solo aumento salariale, ma che garantisca con norme chiare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori alle quali le imprese non possano sfuggire con interpretazioni di comodo, queste garanzie valgono almeno, se non di più, di un congruo aumento salariale.

Concludo con un accenno allo slogan su un nuovo contratto sociale.

Nelle mense scolastiche operano prevalentemente part time involontari e prevalentemente donne;

la maggior parte sono a 15 ore settimanali per 9 mesi l'anno.

Si fa fatica a capire in quale categoria collocare queste Lavoratrici, se nella categoria degli occupati o nella categoria degli inoccupati.

Sicuramente si è nella categoria del lavoro povero.

Quindi tra le politiche per l'occupazione occorrerebbe anche favorire con specifiche incentivazioni il cumulo dei rapporti lavorativi;

sono ammessi per legge, ma per nulla praticati;

le aziende preferiscono l'esclusività del rapporto di lavoro, affinché possano sfruttarne la maggiore flessibilità d'orario anche e soprattutto in modo illegittimo, proprio come fanno le aziende della ristorazione.

Ora spesso si è costretti a cumulare con lavori in nero.

Quindi incentivi legati a maggiori controlli e rispetto delle norme, per un

LAVORO DIGNITOSO PER TUTTE E PER TUTTI.

Grazie per l'ascolto.