

Rinnovato il contratto nazionale dei lavoratori somministrati

Tante e positive le novità

Dopo mesi di trattativa è stata finalmente raggiunta, nella giornata di venerdì 16 maggio, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori in somministrazione, approvata dagli organismi dirigenti di NIDI L CGIL, ALAI CISL e CPO UIL lo scorso 27 maggio.

L'intesa raggiunta – frutto di un confronto complesso – coglie la comune volontà delle parti, a dieci anni dalla nascita del lavoro interinale, di consolidare e rafforzare il sistema a partire dal miglioramento delle condizioni di lavoro e della sua valorizzazione. Di seguito le principali novità introdotte.

Diritti di informazione e diritti sindacali

L'informativa obbligatoria alle OO.SS. sulla stipula di contratti commerciali tra agenzie e aziende scatta (entro 5 giorni) se il contratto commerciale supera i 20 lavoratori. I diritti di informazione vengono estesi anche ai livelli territoriali. Viene prevista una bacheca sindacale elettronica di agenzia.

Verrà predisposto da Ebitemp entro il mese di settembre 2008 un programma informatico per la gestione delle informazioni.

Relazioni sindacali territoriali

Vengono favorite le relazioni sindacali territoriali, con creazione di commissioni regionali per conciliazioni, confronto sui diritti di informa-

zione, proposte in termini di programmazione della formazione e proposte per il miglioramento delle prestazioni Ebitemp.

Premi di produzione e premi di risultato aziendali

Viene introdotto un criterio unico per il pagamento dei premi di produzione e dei premi di risultato: i premi di produzione non collegati a obiettivi aziendali devono essere retribuiti in rapporto alla durata della missione mentre i premi di risultato variabili devono essere retribuiti, sempre in rapporto alla durata della missione, prendendo come riferimento l'ultimo PDR erogato dall'azienda utilizzatrice e fatta salva una esplicita esclusione, all'interno dell'accordo aziendale, per lavoratori a termine e in somministrazione.

Festività

Si stabilisce che un criterio unico per il pagamento delle festività: esse vengono calcolate moltiplicando l'orario lavorativo giornaliero per la paga oraria.

Se dalla reiterazione di due contratti il primo termina il giorno precedente

segue a pag. 2

CGIL



Segue prima pagina

a una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla/e festività, è comunque previsto il pagamento della/e festività.

Ferie

Rimane il requisito di 6 mesi di missione per poter fruire delle ferie maturate (concordandole con l'agenzia) ma, in caso di reiterazione di contratti nella stessa azienda utilizzatrice, si cumulano i giorni delle missioni ai fini del requisito dei 6 mesi.

Tfr

In caso di missioni di durata inferiore ai 15 giorni e di successiva riassunzione nell'arco di 30 giorni dalla cessazione della prima missione, anche i giorni della prima missione si computano ai fini della maturazione del TFR della seconda missione.

Malattia e infortunio

Vengono previsti l'anticipo da parte dell'agenzia delle indennità INPS e INAIL.

Congedi parentali e maternità

Si applicherà la disciplina di legge prevista per i congedi parentali. Si introduce un diritto di prelazione alle lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria per nuove missioni di pari contenuto professionale a quelle precedenti la maternità, purché entro 30 giorni dalla fine dell'astensione si dia dichiarazione di disponibilità all'agenzia.

Periodo di prova

Viene previsto 1 giorno di prova ogni 15 giorni di durata del contratto con un massimo di 11 giorni. Per missioni superiori ai 6 mesi i giorni di prova possono essere fino a un massimo di 13.

Periodo di preavviso per i contratti di somministrazione a termine

Per i contratti di somministrazione a termine viene previsto 1 giorno lavorativo di preavviso per ogni 15 giorni di missione a partire dal 16°

giorno, con un massimo di 7 giorni (per lavoratori inquadrati nel gruppo C), 10 giorni (per lavoratori inquadrati nel gruppo B) e 20 giorni (per lavoratori inquadrati nel gruppo A). Tali giornate sono esigibili in relazione al periodo di missione non ancora effettuato. Tali penalità, per essere valide, devono essere esplicitate nella lettera di assunzione.

Proroghe

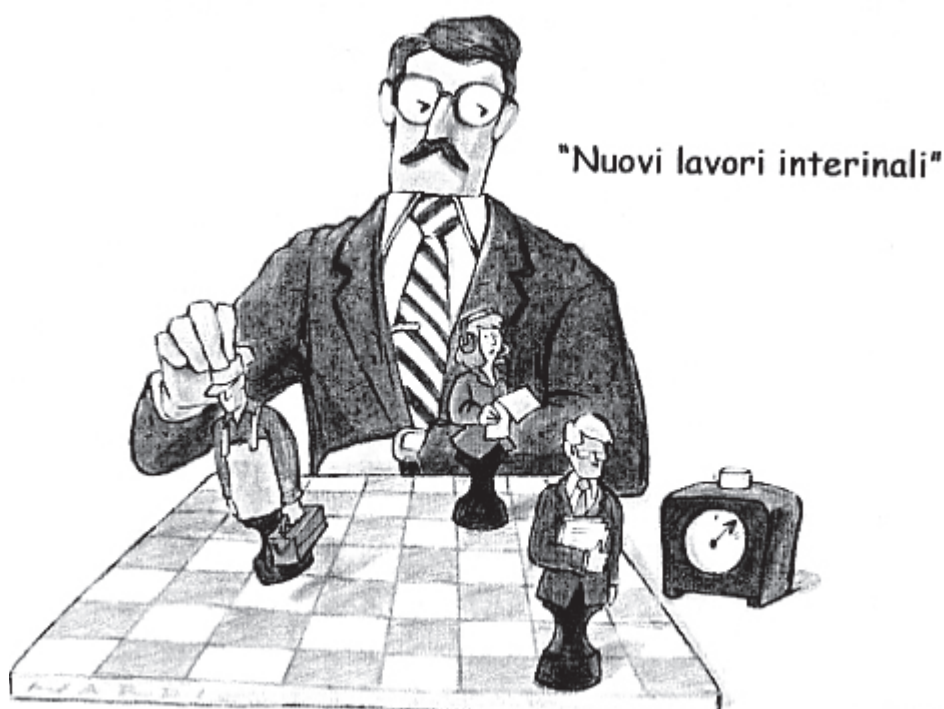
Il contratto iniziale potrà essere prorogato massimo 6 volte per un periodo totale di massimo 36 mesi, comprensivi sia del contratto iniziale sia delle eventuali proroghe.

Stabilizzazioni

Si concorda la trasformazione del rapporto di lavoro in somministrazione a termine in contratto di somministrazione a tempo indeterminato (con l'agenzia) qualora il lavoratore abbia maturato un'anzianità di 42 mesi nella stessa agenzia. Ai fini dei 42 mesi si tiene conto:

- di tutte le missioni avute con la stessa agenzia;
- dei periodi di infortunio oltre la scadenza delle missioni coperte da prestazione Ebitemp;
- dei periodi di astensione obbligatoria per maternità (anche a contratto scaduto);
- dei periodi di formazione propedeutici all'avvio delle missioni;
- di tutti i periodi di interruzione di missioni presso lo stesso utilizzatore pari o inferiori a 40 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso lo stesso utilizzatore e nell'ambito di un medesimo contratto di somministrazione (o reiterato senza soluzione di continuità), l'anzianità ai fini della stabilizzazione è ridotta a 36 mesi. Se tra una missione e la successiva, presso la stessa agenzia, intercorre un periodo di non lavoro pari



o superiore a 12 mesi continuativi, con rifiuto da parte del lavoratore di una proposta di missione congrua con il precedente inquadramento, si azzerà l'anzianità di servizio ai fini della stabilizzazione.

Per missione congrua si intende un'offerta di lavoro professionalmente equivalente o, in mancanza, offerta di lavoro con omogeneità intercategoriale, con livello retributivo non inferiore al 10% rispetto alle mansioni precedentemente svolte e che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km e comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore.

Nella fase transitoria ai fini del computo delle anzianità di servizio per le stabilizzazioni si tiene conto dei periodi di missione nella stessa agenzia fino a un massimo di 6 mesi, nei 12 mesi precedenti la stipula dell'accordo.

Indennità di disponibilità

L'indennità di disponibilità per lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato viene portata a 700 euro mensili (omni comprensivi).

In caso di trasformazione di contratto a tempo indeterminato per effetto della stabilizzazione il lavoratore sarà mantenuto alle dipendenze dell'agenzia per un periodo di almeno 12 mesi.

In caso di non occasioni di lavoro con impossibilità dell'agenzia di mantenere alle dipendenze il lavoratore, egli avrà assicurato un ulteriore periodo di almeno 6 mesi (7 per gli over 50) con l'indennità di disponibilità di 700 euro, di cui il 50% a carico dell'agenzia e il 50% a carico di Ebitemp.

Tale prestazione ha come requisito 52 settimane di anzianità, comprensiva degli eventuali periodi di disponibilità.

Salute e sicurezza

La mancata osservanza delle disposizioni relative all'individuazione e consegna dei dispositivi di protezione individuali (es. tappi, scarpe, guanti) nonché la non ottemperanza dell'utilizzatore degli obblighi formativi sulla sicurezza sono giusta causa di dimissioni del lavoratore, con obbligo al pagamento da parte dell'utilizzatore di quanto contrattualmente previsto. All'avvio della missione l'agenzia deve tenere un corso di formazione obbligatorio sui contenuti generali relativi alla sicurezza, con particolare riferimento alla categoria produttiva di riferimento.

Nelle prime due ore di lavoro o prima dell'inserimento lavorativo, l'utilizzatore deve svolgere un corso sui rischi specifici legati alle mansioni da svolgere.

Formazione

Si prevede la partecipazione di docenti di nomina sindacale per tenere il modulo sui diritti dei lavoratori in tutti i corsi di formazione di tipo professionale finanziati da Formatemp. Si introduce un sistema a voucher per permettere ai lavoratori di finanziare percorsi formativi da loro individuati, mediante domanda a Formatemp. Possono accedere ai voucher i lavoratori in missione con almeno 2 mesi di missione negli ultimi 12 mesi (oltre ai voucher è previsto per loro un congedo formativo con pagamento da parte di Formatemp della retribuzione e dei contributi previdenziali per il periodo di formazione), i lavoratori in attesa di missione con almeno 30 giorni di missione nell'ultimo anno e disoccupati da almeno 45 giorni, i lavoratori in attesa di missione con almeno 6 mesi di missione nell'ultimo anno e disoccupati da almeno 45 giorni, i lavoratori che a seguito di infortunio accaduto in missione

hanno ridotte capacità lavorative per le quali occorre una formazione ai fini del reinserimento lavorativo, le lavoratrici madri che alla conclusione del periodo di maternità obbligatoria o facoltativa non hanno una missione.

Previdenza obbligatoria

Verrà istituito, indicativamente per il prossimo anno, il fondo chiuso intercategoriale per i somministrati, alimentato dal contributo TFR del lavoratore, da contributi di solidarietà a carico della bilateralità e da risorse ordinarie e straordinarie degli Enti Bilaterali.

segue a pag. 4



**SEI UN LAVORATORE
INTERINALE,
UN COLLABORATORE
A PROGETTO,
UN COLLABORATORE
OCCASIONALE,
UN ASSOCIATO IN
PARTECIPAZIONE O UNA
PARTITA IVA INDIVIDUALE?**

ISCRIVITI A NidiL CGIL

VIENI A TROVARCI PRESSO LA
CGIL DI BERGAMO
(IN VIA GARIBALDI 3)

Fissa un appuntamento chiamando al numero 035.3594.183 o scrivendo a nidilbg@cgil.lombardia.it
Tutti i giovedì pomeriggio (dalle 14.30 alle 18.30)
puoi trovarci anche presso la CGIL di Treviglio (tel. 0363.41.662)

Segue da pagina 3

Per lavoratori iscritti al fondo con missioni fino a 6 mesi nell'anno il fondo di solidarietà darà un contributo integrativo pari al 4% della retribuzione per 6 mesi interi. Per lavoratori iscritti al fondo con missioni oltre 6 mesi nell'anno il fondo di solidarietà darà un contributo integrativo pari al 4% della retribuzione per ogni mese lavorato.

Tutele sociali fornite da Ebitemp

Vengono aumentate a 50.000 euro le indennità Ebitemp per invalidità permanente oltre il 60% o morte.

Viene aumentato a 180 giorni dalla fine della missione il periodo di copertura per l'integrazione Ebitemp in caso di infortuni sul lavoro che proseguono oltre la scadenza del contratto. La relativa diaria giornaliera viene portata a 35 euro.

Viene migliorato l'accesso al credito, dando la possibilità ai lavoratori di ottenere prestiti personali fino a 10.000 euro, tramite la convenzione esistente tra Ebitemp e Monte dei Paschi di Siena.

Viene allargata la tutela sanitaria integrativa, estendendo le tutele già esistenti al coniuge e ai figli a carico, aumentando i rimborsi dei ticket al 100% dell'importo e introducendo i rimborsi per l'acquisto di protesi e cure odontoiatriche.

Viene introdotto un assegno Una Tantum di 1.400 euro per le lavoratrici somministrate per le quali la missione cessa nel corso dei primi 180 giorni di gravidanza e per le quali non ci sono i requisiti per ottenere la maternità obbligatoria INPS. Viene introdotto un assegno di sostegno al reddito Una Tantum di 700 euro (integrativo all'eventuale sussidio di disoccupazione INPS) ai lavoratori somministrati che abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12 mesi e che risultano disoccupati da almeno 45 giorni.

Una tantum CCNL metalmeccanici ai lavoratori somministrati: attenzione agli importi

Attenzione all'erogazione della Una Tantum prevista per l'ultimo rinnovo del CCNL metalmeccanici industria ai lavoratori somministrati. In molti casi stiamo riscontrando errori nel pagamento della spettanza da parte delle agenzie (citiamo alcuni recenti casi in cui NidiL CGIL è intervenuta: ABB di Dalmine, Officine Vittorio Villa di Castel Rozzone, Somaschini di Trescore). Ricordiamo ai lavoratori sommini-

strati che la Una Tantum è pari a 267 euro (per chi ha lavorato tutto il periodo 1/7/2007 - 31/12/2007) ed è proporzionata in quote mensili in caso di periodo parziale. Ricordiamo che la frazione superiore ai 15 giorni è considerata mese intero ai fini del rateo spettante. Infine si tiene conto ai fini della Una Tantum di tutti i contratti di somministrazione nella stessa azienda utilizzatrice (anche reiterati).



Tenaris Dalmine: corretta la modalità di calcolo dei premi aziendali ai lavoratori somministrati

Grazie all'intervento di NidiL CGIL Bergamo e RSU Fiom Tenaris Dalmine verrà corretta la modalità di erogazione dei vari premi previsti dall'accordo aziendale, a vantaggio dei lavoratori.

Fino a ieri infatti i premi aziendali ai lavoratori somministrati venivano erogati sulla base delle sole ore ordinarie lavorate e non su tutte le

ore contrattualmente dovute (comprese quindi le varie assenze retribuite: festività, ferie, permessi, malattie, infortuni), come previsto dalla legge, dal CCNL dei lavoratori somministrati e dall'accordo aziendale. Oltre alla correzione delle modalità di erogazione dei premi i lavoratori somministrati avranno anche tutti gli arretrati maturati.

Decreto milleproroghe in materia di stabilizzazioni e circolari ministeriali sulla genuinità dei contratti a progetto

Le novità dal Ministero per favorire l'emersione dei falsi collaboratori a progetto

Per riconoscere e distinguere i contratti a progetto "genuini" dalle illecite coperture di rapporti di lavoro dipendenti, il Ministero del Lavoro, alla fine di gennaio, aveva emanato una circolare che costituiva uno degli interventi attuativi degli impegni contenuti nel Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007 in materia di contrasto all'elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato (al fine di contrastare i falsi contratti a progetto).

Fermo restando le disposizioni previste in quella circolare (spiegata in calce all'articolo), negli ultimi mesi lo scorso governo ha introdotto ulteriori **misure aggiuntive per favorire l'emersione dei falsi collaboratori a progetto**. Si tratta di disposizioni contenute nel cosiddetto "decreto milleproroghe" convertito in legge il 28 febbraio scorso e nella circolare emanata dal Ministero

del Lavoro il 31 marzo.

Con il "decreto milleproroghe" è stata riaperta fino al 30 settembre prossimo la scadenza per favorire le **stabilizzazioni dei collaboratori a progetto "falsi" o "a rischio"**. Si può, tramite accordi sindacali aziendali, **trasformare i contratti di collaborazione a progetto in lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 24 mesi** (questi ultimi se in presenza di comprovate ragioni tecniche-organizzative-sostitutive). L'accordo deve prevedere le **trasazioni per sanare economicamente eventuali differenze retributive sul periodo pregresso**. La legge stabilisce, poi, che l'azienda versi un **contributo straordinario alla gestione separata INPS ai fini pensionistici del lavoratore**. Nella circolare del 31 marzo, poi, il Ministero ha **meglio specificato i casi in cui le attività di call**



center out bound (cioè quando l'attività lavorativa dell'operatore consiste non nella ricezione di telefonate, ma della realizzazione di chiamate in uscita) **non possano essere svolte con un contratto di collaborazione a progetto**". Le collaborazioni a progetto utilizzate da call center out bound sono fittizie se, oltre al mancato rispetto delle linee guida della circolare di gennaio, si verifica anche una sola delle seguenti condizioni:

- il progetto o programma non individua una specifica campagna promozionale a cui l'operatore dovrebbe essere, invece, assegnato;
- il lavoro riguarda anche parzialmente attività in bound (cioè servizio di ricezione delle telefonate);
- la prestazione lavorativa è vincolata a programmi informatici che non consentono l'auto-determinazione dei ritmi di lavoro;
- se l'attività non viene svolta in una fascia oraria con possibilità

segue a pag. 6



Patronato INCA

Servizi per l'assistenza
e la tutela previdenziale

Pensioni, estratto contributivo INPS online

Assegni al nucleo familiare

Malattia e maternità

Infortuni e malattie professionali

Disoccupazione e mobilità

Presso la CGIL - via G. Garibaldi 3 - Tel. 035 3594.120 bergamo@inca.it

Segue da pagina 3

del collaboratore di gestirsi la quantità e la collocazione temporale del lavoro.

Con la circolare n. 4 del 29 gennaio 2008 la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato le **indicazioni operative ai servizi ispettivi per interpretare la genuinità dei contratti di collaborazione a progetto**.

La circolare, molto attesa da sindacato ed organi ispettivi, oltre che sottolineare le caratteristiche dei contratti a progetto già previste dalla legge (ad esempio la forma scritta del contratto e l'obbligatorietà del progetto allegato) contiene indicazioni importanti che vanno a contrastare il problema delle false collaborazioni (i contratti a progetto che mascherano rapporti di lavoro subordinato classico e cioè la maggioranza delle collaborazioni a progetto esistenti).

Tra le indicazioni più significative ci sono:

- **il progetto non può coincidere con l'attività principale o accessoria dell'azienda, non può descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva** e non può consistere nella semplice elencazione delle mansioni affidate al collaboratore;
- **le prestazioni non devono essere elementari, ripetitive e predeterminate** in quanto incompatibili con l'attività progettuale;
- le modalità esecutive di svolgimento della prestazione devono avere **ampia autonomia di scelta da parte del collaboratore**;
- **non può essere attuato potere disciplinare**, anche in forma sanzionatoria, da parte del committente;
- **il compenso del collaborato-**

re non può essere esclusivamente legato al tempo della prestazione ma deve essere riferibile anche al risultato enunciato nel progetto;

- occorre valutare attentamente le proroghe e i rinnovi dei contratti a progetto: **il rinnovo di un contratto con progetto identico è indizio particolarmente incisivo di non genuinità del contratto**;
- tra gli elementi presi a valutazione dagli ispettori per il disconoscimento dei contratti a progetto **occorrerà prestare particolare attenzione alla "mono-committenza"**, di per sé compatibile con la forma di contratto a progetto ma, se presente, occorrerà valutare più attentamente tutti gli altri indici di subordinazione: **è tra i col-**

laboratori monocommittenti infatti che si annida maggiormente il problema delle false collaborazioni.

La circolare, infine, inserisce un primo elenco non esaustivo di attività che non possono essere svolte con modalità di collaborazione a progetto: **addetti alla distribuzione di bollette e giornali, autisti e autotrasportatori, babysitter e badanti, baristi e camerieri, addetti delle agenzie ippiche, commessi e addetti alle vendite, custodi e portieri, parrucchieri ed estetisti, facchini, lettoristi di contatori, manutentori, istruttori di autoscuola, muratori e qualifiche operaie dell'edilizia, piloti e assistenti di volo, addetti alle attività di segreteria e terminalisti, prestatori di manodopera nel settore agricolo.**



La vertenza dei collaboratori a progetto di ABF impegnati nel servizio di lettorato per alunni non vedenti

I collaboratori dell'Azienda Bergamasca Formazione (azienda speciale della Provincia di Bergamo) che seguono il servizio di lettorato per alunni non vedenti della nostra provincia sono impegnati in una complicata vertenza per il miglioramento delle loro condizioni economiche e contrattuali.

Tali lavoratori hanno gli stipendi fermi da ormai 8 anni, con un contratto di collaborazione che gli nega diritti e tutele. I lavoratori, dopo aver lavorato come Co.Co. Co. (collaboratori coordinati e continuativi) per la Provincia di Bergamo sono, da 2 anni, collaboratori a progetto dell'Azienda Bergamasca Formazione (ABF). Il progetto però è sempre identico, anno scolastico dopo anno scolastico e, in seguito ai recenti interventi del Ministero del Lavoro in materia di contratti di collaborazione, abbiamo chiesto come NIdiL CGIL e FP CGIL l'apertura di un confronto che tenga conto quindi del problema salariale e della tipologia di contratto utilizzata.

Dallo scorso 5 marzo la trattativa si è misteriosamente bloccata. Per smuovere la situazione i lavoratori stanno raccogliendo il sostegno alla trattativa delle famiglie degli alunni non vedenti. Nelle lettere di sostegno le famiglie esprimono la loro solidarietà ai lavoratori impegnati nel servizio di lettorato, servizio la cui qualità è ancora decisamente alta anche grazie alla professionalità e competenza di collaboratori che legittimamente chiedono un miglioramento delle proprie condizioni contrattuali.

Nelle lettere di sostegno le fami-

glie, affermando il proprio riconoscimento per la professionalità, la disponibilità e l'indispensabile supporto fornito dagli assistenti lettori, per la positiva e proficua esperienza del proprio figlio nel suo attuale, ma anche per il futuro, impegno scolastico, esprimono la propria piena solidarietà, relativa alle istanze di miglioramento e stabilizzazione del rapporto di lavoro a favore dei suddetti assistenti lettori, nella certezza che esso abbia un riflesso immediato sulla qualità e continuità del servizio usufruito dai propri cari, avendo sperimentato nella quotidianità l'importanza e la serietà del supporto finora garantito dagli operatori, anche attraverso la serenità indotta e il valore formativo dei risultati raggiunti in questi anni.

Nel caso in cui la trattativa non dovesse riprendere entro breve NIdiL e FP valuteranno con i lavoratori ulteriori iniziative di pressione e mobilitazione.

Lavoratori somministrati nell'azienda BFE di Albano Richiesta alle agenzie una verifica dell'applicazione dell'accordo aziendale

NIdiL CGIL Bergamo ha chiesto alle agenzie per il lavoro presenti presso l'azienda metalmeccanica B.F.E. di Albano S. Alessandro una verifica dell'applicazione degli accordi aziendali in merito all'erogazione dei premi fissi e del premio di risultato. Da un controllo su alcuni lavoratori infatti sono emersi degli errori nell'erogazione del salario aziendale, sia in merito agli elementi salariali aziendali fissi (premio di produzione, superminimo aziendale e merito collettivo) sia in merito al premio variabile di risultato. Per alcune agenzie manca interamente il salario variabile, che pertanto non viene (erroneamente) riconosciuto ai lavoratori somministrati.



Ufficio Vertenze

L'Ufficio Vertenze garantisce l'assistenza ai lavoratori che vogliono far valere i propri diritti, che hanno interrotto il loro rapporto di lavoro o per dimissioni o per licenziamento

Gestione vertenze individuali
Impugnativa di licenziamento
Recupero crediti
Consulenza legale

Presso la CGIL - via G. Garibaldi 3 - Tel. 035 3594.340

I collaboratori de Il Bergamo a paga alterna

Gia lo scorso anno, dopo la crisi estiva del gruppo E Polis, molti collaboratori occasionali avevano iniziato ad accumulare arretrati di compensi mai pagati. In autunno NidiL CGIL Bergamo, dopo aver riscontrato la sordità dell'azienda alle richieste del sindacato, fece partire le procedure vertenziali. Soltanto grazie alle vertenze fu possibile, da parte di 12 collaboratori, il recupero degli arretrati spettanti.

Lo scorso 18 dicembre 2007 fu poi firmato un accordo tra E Polis – Il Bergamo e NidiL CGIL Bergamo al fine di ripristinare una cadenza trimestrale nei pagamenti dei compensi di tutti i collaboratori, saldare eventuali arretrati ai collaboratori che non avevano fatto le vertenze e rendere disponibili ai lavoratori spazi per incontri di lavoro e interscambio professionale. Purtroppo i contenuti di quell'accordo sono rimasti lettera morta. E Polis è tornata a non rispettare la cadenza trimestrale nel pagamento dei compensi, si sono ri-accumulati arretrati (anche sostanziosi) di compensi non pagati e di locali per gli incontri di lavoro e interscambio professionale non si è vista nemmeno l'ombra.

Alla lettera inviata all'azienda lo scorso 6 marzo da parte di NidiL CGIL Bergamo al fine di chiedere spiegazioni sul non rispetto dell'accordo non è mai arrivata risposta.

Alcuni collaboratori occasionali hanno pertanto scelto con il sindacato di far partire un second "round" di vertenze, grazie al quale si è finalmente sbloccato il pagamento dei compensi arretrati. Rimane il rammarico di avere a che fare con un'azienda che "tira avanti" utilizzando i suoi collaboratori "a paga alternata".

Lavoro somministrato in Lovable

Chiarite le modalità di erogazione degli arretrati del mancato cottimo.

Vertenze aperte per il premio di partecipazione e per la non conferma di un lavoratore

Adecco ci ha comunicato i tempi e le modalità di pagamento degli arretrati maturati nel periodo 1 gennaio 2002 / 31 agosto 2007 per il corretto pagamento dell'indennità aziendale di mancato cottimo ai lavoratori somministrati.

Nello scorso autunno Adecco aveva già provveduto a correggere l'erogazione di tale indennità che prima dell'intervento del sindacato veniva retribuita soltanto dopo 4 mesi di ogni singolo contratto, anche reiterato (a causa di un'errata interpretazione di un vecchio accordo aziendale del 1975).

L'indennità di mancato cottimo (pari a 30,20 euro mensili spalmati nella paga oraria) si aggiunge ai 37,70 euro mensili di superminimo aziendale. L'erogazione avviene a partire dal quinto mese del primo contratto o dal secondo contratto se il primo ha durata inferiore a 4 mesi. La corretta erogazione è entrata in vigore con decorrenza 1 settembre 2007.

Tutti i lavoratori in forza tra il 1 set-

tembre 2007 e il 29 febbraio 2008 avranno inoltre l'erogazione degli arretrati maturati nel periodo 1 gennaio 2002 / 31 agosto 2007. Tali arretrati saranno erogati in 4 tranches a partire dalla busta paga consegnata il 15 marzo 2008.

In merito al premio di partecipazione (che a nostro parere viene erogato in modo errato) Adecco, contrariamente al mancato cottimo, mantiene un'interpretazione degli accordi aziendali diversa dalla nostra. NidiL CGIL sta verificando con l'Ufficio Vertenze della CGIL l'opportunità di fare un ricorso legale con un lavoratore che ci ha dato mandato.

È partita inoltre una vertenza per la non conferma di un lavoratore somministrato con un'anzianità in Lovable di 6 anni che, a causa delle cattive acque in cui si è ritrovata l'azienda, non si è visto rinnovare il suo contratto. Contestiamo per lui l'apposizione dei termini ai suoi contratti continuamente reiterati.

