

Parte la campagna NldiL “Mandiamo la precarietà in pensione”: una petizione per dare una pensione dignitosa a chi oggi è precario

NldiL CGIL ha lanciato la campagna di raccolta firme “Mandiamo la precarietà in pensione”, campagna che si chiuderà con il Congresso Nazionale di NldiL

La prospettiva pensionistica nelle politiche previdenziali del nostro paese non può più essere elusa o rimandata se non vogliamo ritrovarci con una intera generazione per la quale il lavoro non sarà in alcun modo in grado di costruire una tutela dignitosa per la vecchiaia. La frantumazione e la crescente discontinuità del nostro mercato del lavoro che ha seguito l'introduzione del sistema pensionistico basato sul metodo contributivo (riforma dini), ha operato un vero e proprio spartiacque fra vecchie e nuove generazioni di pensionati.

È un dato oramai acclarato che i primi assegni pensionistici interamente liquidati con il sistema contributivo, dovrebbero garantire per i lavoratori non discontinui una copertura

dell'ultima retribuzione che oscillerà fra il 50 e il 60%, con il recupero di un ulteriore 20-30% affidato alla previdenza complementare:

una previdenza partita con grande ritardo rispetto al nuovo sistema pensionistico e con problemi di approccio culturale che, specie

segue a pag. 2

CGIL



NldiL



Manifestazione e presidio a Bergamo, 12 dicembre 2009

Segue prima pagina

nelle giovani generazioni, non consentono di considerare a pieno regime il decollo del secondo pilastro pensionistico.

Ne consegue che i lavoratori dipendenti discontinui nel lavoro (contratti a termine, contratti di lavoro in somministrazione) e quindi nelle proprie carriere contributive si troveranno in futuro ampiamente al di sotto di tale copertura.

Ancor meno tutelante è il futuro pensionistico dei lavoratori parasubordinati che matureranno la pensione nel sistema contributivo. Per questi ultimi, infatti, un sistema di computo della pensione basato sull'entità dei contributi versati su compensi molto bassi unito a carriere frammentate e discontinue, produrrà la determinazione di montanti contributivi esigui e conseguenti pensioni insufficienti, persino inferiori all'assegno sociale. È chiaro che rendite di questo tipo si pongono più che sul terreno della tutela previdenziale su quello dell'assistenza, vanificando interi percorsi lavorativi. Peraltro i lavoratori parasubordinati non hanno diritto al trattamento di fine rapporto e questo insieme ai bassi compensi diventa ostacolo alla costruzione della previdenza complementare.

Da ultimo la crisi economica con conseguente caduta del PIL (pari al

5% nel 2009) e l'incidenza di questo elemento sul sistema di calcolo, produrrà ulteriori diminuzioni sulle rendite pensionistiche. Occorre pertanto agire da subito per introdurre correttivi utili a ripristinare un quadro di efficacia e di equità. Per questo chiediamo:

- **la non applicazione** dei nuovi coefficienti di calcolo a partire dal 1° gennaio 2010;
- **l'immediata costituzione della commissione** prevista dal protocollo sul welfare del 23 luglio 2007 per verificare come già previsto l'incidenza che hanno i percorsi lavorativi discontinui sulle future pensioni al fine di proporre meccanismi di solidarietà tali da garantire un tasso di sostituzione non inferiore al 60% e per correggere l'incidenza dell'andamento negativo del PIL sulla determinazione dei nuovi coefficienti di trasformazione;
- **l'aggancio unico dei compensi minimi** dei lavoratori parasubordinati ai minimi dei CCNL di riferimento per i lavoratori dipendenti con analogia professionalità, come già previsto dall'art. 1, comma 772, della legge n. 296/2006;
- **l'obbligatorietà della rivalsa previdenziale** per i lavoratori con partita iva iscritti alla gestione separata Inps e **l'innalzamento** della stessa dal 4% al 9%, in linea con la ripartizione del costo contributivo che grava sul lavoratore parasubordinato, mantenendo

il regime contributivo unificato per tutti gli iscritti alla gestione separata inps privi di altra copertura previdenziale e non pensionati;

- **l'introduzione normativa del 4% di costo aggiuntivo a carico dell'impresa** per tutte le prestazioni di lavoro parasubordinato al fine di garantire la possibilità di aggiornamento professionale e di costruzione della previdenza integrativa.

CGIL



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

**ISCRIVITI
A NIDI L CGIL**

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

Fissa un appuntamento chiamando al
numero 035.3594.180 o scrivendo a
nidilbg@cgil.lombardia.it

**ORARI DELLA SEDE E
RECAPITI SUL TERRITORIO:**

Sede CGIL Bergamo (via Garibaldi 3)
lunedì, martedì e venerdì 8.30-12.30,
14.30-18.30;
giovedì 8.30-12.30;
primo e terzo sabato del mese 9.00-
12.00

Recapito presso CGIL Treviglio (via
Battisti 43/b)
giovedì 14.30-18.30 - tel. 0363.41662

Recapito presso CGIL Grumello
(piazza invalidi del lavoro 38)
il primo e il terzo venerdì del mese
14.30-18.30 - tel.035.830662



Patronato INCA

Servizi per l'assistenza
e la tutela previdenziale

Pensioni, estratto contributivo INPS online

Assegni al nucleo familiare

Malattia e maternità

Infortunati e malattie professionali

Disoccupazione e mobilità

Presso la CGIL - via G. Garibaldi 3 - Tel. 035 3594 120 bergamo@inca.it

Accordo Anasfim e Clacs CISL su promoter e merchandiser: “diritti calpestati e snaturamento del ruolo del sindacato”

Anasfim, un'associazione nazionale delle Agenzie di Servizi e Field Marketing (per intendersi: quelle che mandano promoters e merchandiser nei supermercati) e Clacs CISL hanno siglato un accordo sui temi della regolamentazione delle collaborazioni di natura autonoma nel settore delle agenzie di marketing operativo.

Tale accordo cerca di dare una parvenza di legittimità ai tanti contratti di collaborazione a progetto contestabili del settore e snatura il ruolo del sindacato.

Come NidiL CGIL e Filcams CGIL non riconosciamo alcun contenuto dell'accordo sottoscritto e ci impegneremo ad informare e tutelare i lavoratori del comparto.

Ci sembra quantomeno discutibile che per mansioni di merchandising, allestimento, promozioni, servizi hostess e steward nel campo fieristico possa prefigurarsi un genuino rapporto di lavoro parasubordinato. Non ci sembra, infatti, che lavoratori adibiti ad allestimento di scaffali di un banco di vendita o promozioni di prodotti abbiano i livelli di autonomia nei tempi, modi

e organizzazione del lavoro propri di un lavoratore parasubordinato. A nostro parere si tratterebbe, invece, di lavoro subordinato.

All'interno dell'accordo si definisce un compenso minimo di 6,20 euro orari. Al di là del fatto che una retribuzione oraria per i lavoratori parasubordinati è spesso in contraddizione con il concetto stesso di lavoro parasubordinato, tale compenso minimo è decisamente al di sotto di ogni parametro contrattuale.

Ci preoccupa, poi, il fatto che venga istituito un contributo obbligatorio automatico per l'organizzazione sindacale firmataria dell'accordo con il criterio del silenzio assenso e ripetibile ogni anno. A tal proposito raccogliamo le rimostranze di una lavoratrice bergamasca che ha inviato a una delle aziende che applica il nuovo accordo e a CGIL, CISL, UIL Bergamo una lettera in cui si contesta tale meccanismo, che non rientra negli usi del sindacato confederale.

L'accordo contiene altri punti “decisamente discutibili”: uno di questi è l'istituzione di un Ente bilaterale che possa certificare la genuinità di tali contratti para-subordinati (cioè a progetto). “La nostra organizzazione sindacale da sempre contesta la pratica della certificazione dei contratti di lavoro a causa soprattutto della mancanza di terzietà e indipendenza”.



Isonzo Multiservices e i contratti a progetto per autisti certificati da Tiraboschi

La vicenda dei contratti a progetto della Isonzo Multiservices merita di essere raccontata. La cooperativa in questione (gruppo Cornali Trasporti) utilizza contratti a progetto per mascherare, dal nostro punto di vista, rapporti di lavoro subordinato (mansione autotrasporto). Il paradosso è che tali contratti sono stati certificati dalla Commissione di certificazione istituita presso l'Università di Modena e presieduta dal noto Prof. Michele Tiraboschi, che ha sempre difeso il contratto a progetto come modo per smascherare le false collaborazioni.

Alcuni ex collaboratori della Isonzo oggi licenziati si sono rivolti all'Ufficio Vertenze della CGIL per chiedere tutela e sono in corso le vertenze per il riconoscimento del lavoro subordinato.

Grazie al risalto mediatico della vicenda inoltre si sono rivolti al NidiL CGIL anche i lavoratori attualmente in forza (circa una trentina) ed è stato aperto un tavolo di confronto unitario tra NidiL CGIL, Alai CISL (già presente in azienda anche in precedenza) e l'azienda per chiedere la trasformazione dei contratti a progetto in lavoro subordinato.

Dal 1 giugno 2009 importanti novità per la formazione dei somministrati ed ex somministrati

Dal 1 giugno 2009 i lavoratori somministrati e i disoccupati (in possesso dei requisiti sotto indicati) possono accedere ad un bonus-voucher formativo del valore massimo di 5.000 euro che permette di scegliere un corso di formazione a scelta del lavoratore e parteciparvi gratuitamente. Possono chiedere tale voucher:

- i lavoratori in missione che hanno maturato almeno 2 mesi di lavoro negli ultimi 12 mesi,
 - i lavoratori in attesa di missione che hanno lavorato almeno 30 giorni nell'ultimo anno e che sono disoccupati da almeno 45 giorni,
 - i lavoratori che hanno lavorato almeno 6 mesi senza limiti temporali e che sono disoccupati da almeno 45 giorni,
 - i lavoratori che a seguito di infortunio sul lavoro presentano riduzioni di capacità lavorativa,
 - le lavoratrici madri senza lavoro in seguito all'astensione obbligatoria della maternità e con almeno 30 giorni di lavoro nell'ultimo anno.
- È attivo il sito **www.bonusasapersi.it** per maggiori chiarimenti sul voucher formativo e per inoltrare le domande di voucher.

**www.
cgil.
bergamo.it**

CGIL Bergamo
via Garibaldi, 3 - Bergamo
035 3594111

Ricomposta la frattura tra le agenzie. Alleanza Lavoro firma il CCNL NidiL CGIL - Alai CISL - Cpo UIL - Assolavoro

L'8 ottobre si è finalmente ricomposta la "frattura" contrattuale che si era determinata tra le Agenzie per il Lavoro somministrato (ex lavoro interinale). In seguito alla firma del nuovo Contratto Nazionale di Lavoro, avvenuta il 24 luglio 08 tra Assolavoro, NidiL CGIL, Alai CISL e Cpo UIL, alcune Agenzie per il Lavoro erano fuori uscite per protesta da Assolavoro, riunendosi in una seconda associazione datoriale (Alleanza Lavoro), la quale aveva deciso di dar vita ad un secondo CCNL (sottoscritto nel mese di ottobre 2008 con i sindacati Confsal e Fismic). Il secondo contratto rischiava di creare seri problemi per i lavoratori dipendenti delle Agenzie aderenti ad Alleanza Lavoro (in particolar modo, in questo periodo di crisi economica, il venir meno delle prestazioni sociali dell'Ente Bilaterale Ebitemp, oltre ad altri diritti e tutele di non secondaria importanza). La complessità della crisi economica e la necessità di rilanciare il

settore della somministrazione di lavoro hanno reso però sempre più evidente quanto servisse la unicità del Contratto Nazionale e degli Enti bilaterali per gestire le misure indispensabili (come il sostegno al reddito) ed i percorsi da affrontare sia nell'immediato che in prospettiva. Su queste basi, dopo una trattativa complessa, ha alla fine prevalso la volontà ed il buon senso di tutte le parti in campo, consentendo la firma del testo integrale del CCNL del 24 luglio 2008 da parte di Alleanza Lavoro (con effetto dal 1° gennaio 2010) e la contestuale disdetta del contratto alternativo. Nel verbale di accordo inoltre le parti si impegnano a verificare la fattibilità di ulteriori miglioramenti di alcune tutele.

Dal 1° gennaio 2010 il settore della somministrazione torna dunque ad avere un unico contratto, quello sottoscritto il 24 luglio da Assolavoro - NidiL CGIL - Alai CISL e Cpo UIL, nell'interesse primario della tutela dei lavoratori.



Gli iscritti NIdiL CGIL 2009

Gli iscritti complessivi a NIdiL CGIL Bergamo nel 2009 sono **1.183 iscritti: 717 lavoratori atipici (lavoratori somministrati, collaboratori a progetto, associati in partecipazione, collaboratori occasionali, partite iva individuali) e 466 disoccupati senza reddito da lavoro.**

La crisi economica si riflette anche sui dati del tesseramento, con una leggera diminuzione dei lavoratori attivi e un forte aumento dei disoccupati (rispetto al 2008).

Tra gli attivi calano fortemente i lavoratori somministrati (i più colpiti dalla crisi) mentre aumentano i parasubordinati (vari contratti di collaborazione) e le partite iva individuali. Ciò dimostra che la crisi sta facendo calare le forme di lavoro atipico più tutelate (come la somministrazione di lavoro) mentre aumentano i falsi collaboratori.

Specie nel settore dei servizi l'incertezza legata alla crisi e le scelte dell'attuale governo sul lavoro parasubordinato (che tende a dare un'interpretazione più larga) stanno spingendo verso forme di lavoro molto spesso irregolari (appunto le false collaborazioni).

Per la somministrazione di lavoro il settore principale resta l'industria (75% degli iscritti) anche se in calo rispetto agli altri anni (86% nel 2008). I parasubordinati invece sono concentrati principalmente nel terziario.

tipologia contrattuale	numero iscritti anno 2006	numero iscritti anno 2007	numero iscritti anno 2008	numero iscritti anno 2009
lavoratori somministrati temporanei	335	436	483	355
collaboratori a progetto e co.co.co.	91	96	110	143
collaboratori occasionali	42	67	71	138
associati in partecipazione	4	2	3	6
lavoratori autonomi con partita IVA	49	56	58	70
ricercatori, tirocinanti, stagisti, altro	5	5	5	5
lavoratori atipici	526	662	730	717
disoccupati	273	276	273	466
totale	799	938	1.003	1.183

	lavoratori immigrati (su dati 2009)		donne (su dati 2008)	
	immigrati	italiani	femmine	maschi
lavoratori atipici	40%	60%	42%	58%
disoccupati	43%	57%	43%	57%

	settore di appartenenza (su dati 2009)	
	lavoratori somministrati	lavoratori parasubordinati e partite IVA
produzione (aziende industriali e artigiane)	75%	6%
terziario e servizi	14%	84%
pubblico impiego	11%	10%



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

Crisi economica e lavoratori atipici: i problemi, le richieste e gli ammortizzatori sociali esistenti

Senza dubbio i lavoratori atipici e precari sono stati (e sono tuttora) i primi ad essere colpiti dalla pesante crisi economica che ha colpito soprattutto i settori industriali ma che ha avuto ricadute, più o meno accentuate, su tutta l'occupazione. Per chi ha un contratto atipico infatti la perdita del posto di lavoro non è accompagnata da un sistema di ammortizzatori sociali adatto ad una crisi pesante e sistemica come quella che stiamo vivendo a partire dall'autunno 2008. Gli effetti della crisi stanno accentuando soprattutto in questi mesi. A settembre/ottobre 2009 infatti molti lavoratori ex somministrati che hanno perso il posto di lavoro a fine 2008 hanno finito (o stanno finendo) di percepire il sussidio di disoccupazione e, considerato che i segnali di ripresa sono ancora deboli, rischiano di restare "a secco" fino alla prossima chiamata della prima agenzia per il lavoro. Riprendere a lavorare con un contratto di somministrazione,

tra l'altro, è da considerarsi già una fortuna. La somministrazione di lavoro (al di là della terminologia assurda – era certamente preferibile "lavoro temporaneo") di fatto è una delle forme di lavoro atipico più tutelata presente in Italia, anche e soprattutto grazie al recente CCNL delle Agenzie di somministrazione che ha aumentato notevolmente diritti e tutele. Il rischio è invece l'esplosione di contratti atipici illegali o al limite della legalità. Molti disoccupati, specie se terminato il sussidio di disoccupazione e spinti dalla necessità estrema di riprendere a lavorare, accettano proposte di lavoro da parte di cooperative spurie che non applicano i CCNL, contratti a progetto o altre forme di collaborazione mascheranti rapporti di lavoro subordinato.

Per questi motivi è necessario che il governo dia risposte sia sul fronte degli ammortizzatori sociali che sul fronte delle norme che regolamentano il mercato del lavoro. Sul

prima fronte serve una riforma che semplifichi e renda universale il sistema degli ammortizzatori sociali. Nell'immediato la cassa integrazione e l'indennità di disoccupazione devono essere aumentate in durata e massimali e devono essere allargate a tutte le forme di lavoro. Sul fronte delle norme che regolamentano il mercato del lavoro va incentivato il contratto a tempo indeterminato, vanno rese più costose per le aziende le forme di lavoro diverse dal tempo indeterminato e vanno ridotte le forme di lavoro non standard: basterebbero un unico contratto a contenuto formativo per l'ingresso nel mondo del lavoro, il contratto a termine e il contratto di somministrazione (questi ultimi specificando meglio le causali di utilizzo).

Vediamo ora quali sono gli ammortizzatori sociali esistenti per i lavoratori atipici.



Sciopero e manifestazione CGIL a Roma, 4 aprile 2009

Lavoratori in somministrazione a tempo determinato (dipendenti delle agenzie per il lavoro)

- **Lavoratori in forza (con contratto in corso) presso aziende utilizzatrici coinvolte da crisi aziendale:** L'agenzia per il lavoro può chiedere la cassa integrazione in deroga. In caso di accordi di cassa integrazione il lavoratore (ancora in missione) ha il pagamento dell'indennità Inps di CIG pari all'80% dello stipendio (entro i massimali di 886,31 euro lordi per retribuzioni fino a 1.917,47 euro e 1.065,26 euro lordi per retribuzioni oltre i 1.917,47 euro). L'accordo sindacale può prevedere altri impegni contrattuali (impegno alla proroga del contratto alla scadenza, integrazione tra CIG e salario pieno tramite corsi di formazione con indennità di frequenza in caso di mancata proroga alla scadenza, maturazione del salario differito, del Tfr e dei premi aziendali durante i periodi di CIG).

- **Lavoratori con contratto cessato a causa di crisi aziendale:** Il lavoratore può chiedere all'Inps l'indennità di mobilità in deroga. I requisiti sono la cessazione del contratto di lavoro causata da crisi dell'azienda utilizzatrice (l'azienda utilizzatrice deve avere aperto procedura di mobilità o CIG) e almeno 40 giornate di lavoro somministrato anche non consecutive. L'indennità Inps di mobilità in deroga è pari all'80% dello stipendio (entro i massimali -identici a quelli della CIG), per un periodo massimo pari all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'agenzia (comunque non superiore a 12 mesi).

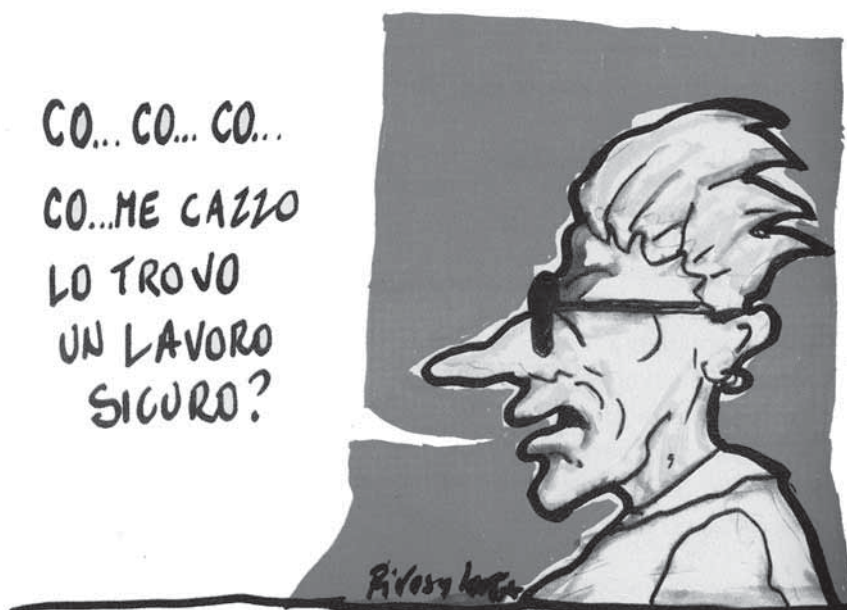
- **Lavoratori con contratto cessato alla naturale scadenza:** Il lavoratore può chiedere all'Inps l'indennità di disoccupazione ordinaria. I requisiti sono due anni di anzianità assicurativa all'Inps e almeno 52

settimane di contributi versati negli ultimi 2 anni. L'indennità di DS Ordinaria dura 8 mesi (12 mesi per gli over50) ed è pari al 60% dello stipendio (entro i massimali -identici a quelli della CIG-) per i primi 6 mesi e al 50% dello stipendio dal 7° mese.

- **Lavoratori con contratto cessato e privi di requisiti per avere disoccupazione ordinaria / mobilità in deroga o lavoratori in forza che devono coprire periodi di disoccupazione precedenti:** Il lavoratore può chiedere all'Inps, entro il 31 marzo di ogni anno, l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti per coprire i periodi di disoccupazione dell'anno precedente. Quindi, questo ammortizzatore serve sia a chi non ha i requisiti per avere la DS Ordinaria sia a chi, pur lavorando, vuole coprire (da un punto di vista retributivo e contributivo) vuoti lavorativi (interruzioni tra contratti) dell'anno precedente. I requisiti sono due anni di anzianità assicurativa all'Inps e almeno 78 giornate lavorate nell'anno precedente alla domanda. L'indennità di DS a requisiti ridotti viene pagata per un numero pari alle giornate lavorate nell'anno precedente a quello della richiesta (con un massimo di 180 giornate), al 35% del salario medio giornaliero (40% oltre i 120 giorni di disoccupazione).

- **Integrazione di sostegno al reddito EBITEMP:** Ai lavoratori somministrati a tempo determinato che risultano disoccupati da almeno 45 giorni e con almeno 132 giornate di lavoro somministrato negli ultimi dodici mesi, viene riconosciuto da EBITEMP (Ente bilaterale Lavoratori temporanei) un sostegno al reddito Una Tantum di 700 euro lorde integrativo agli ammortizzatori sociali di legge. La prestazione di sostegno al reddito deve essere richiesta entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti tramite raccomandata ricevuta di ritorno a EBITEMP, allegando alla richiesta la documentazione richiesta (fotocopia di carta d'identità, codice fiscale, buste paga degli ultimi 12 mesi, certificato di iscrizione al centro per l'impiego e certificato storico di disoccupazione da cui risulta il periodo di disoccupazione di 45 giorni).

- **Accordo per il sostegno al reddito del 13 maggio 2009** (Valido, per ora, fino al 31.12.2009): I lavoratori somministrati a tempo determinato privi di qualsiasi ammortizzatore sociale possono chiedere, tramite l'ultima agenzia per il lavoro per cui hanno lavorato, un sostegno al reddito Una Tantum di 1.300 euro lordi (che paga l'Inps). I requisiti sono avere almeno 78 giornate di lavoro somministrato a partire dal 1 gennaio 2008, avere almeno 45 gior-



ni di disoccupazione e non avere altri ammortizzatori sociali. Chi fa domanda deve essere disponibile inoltre per corsi di formazione organizzati dall'agenzia.

Lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato (dipendenti delle agenzie per il lavoro)

• **Lavoratori in forza (con contratto in corso) nei periodi di disponibilità tra missioni:** Chi è assunto a tempo indeterminato tra una missione e l'altra deve essere a disposizione dell'agenzia per nuove missioni a parità di professionalità e percepisce in tali periodi l'indennità di disponibilità prevista dal CCNL Agenzie di somministrazione (pari a 700 euro lorde). In caso di non occasioni di lavoro prolungate nel tempo con impossibilità dell'agenzia di mantenere alle dipendenze il lavoratore l'agenzia stessa può aprire con il sindacato la procedura di confronto sindacale con l'obiettivo di fare un accordo per la riqualificazione professionale e il lavoratore, dall'apertura della procedura, avrà assicurato un periodo di 6 mesi (7 per gli over50) con l'inden-

nità di disponibilità di 700 euro.

• **Lavoratori cessati per licenziamento individuale:** I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato in caso di licenziamento possono chiedere all'Inps l'indennità di Disoccupazione ordinaria o l'indennità di Disoccupazione a requisiti ridotti (vedasi i casi dei lavoratori somministrati a tempo determinato).

Collaboratori a progetto

Chi lavora con contratto di collaborazione a progetto rimane ancora lavoratore di serie B nel caso di perdita del posto di lavoro. Infatti nella cosiddetta "legge anti-crisi" il governo ha previsto poco o nulla per i collaboratori.

L'unica misura inserita è una sorta di sostegno Una Tantum pari al 20% del reddito dell'anno precedente (il 20% vale solo per il 2009 / dall'anno prossimo è pari al 10%, salvo modifiche legate alla legge finanziaria 2010, oggi in fase di discussione) che viene erogata soltanto con una serie di requisiti (da soddisfare simultaneamente):

- essere iscritti alle liste di disoccupazione del centro per l'impiego al momento della richiesta;
- aver avuto solo un unico commit-

tente (collaboratore monocommittente);

• aver guadagnato un compenso nell'anno precedente la richiesta compreso tra 5.000 euro e 13.819 euro;

• avere tra i 3 e i 10 mesi di contributi versati nell'anno precedente la richiesta e almeno 3 mesi di contributi versati nell'anno in corso.

A causa di tutti questi requisiti pochi sono i collaboratori che, perso il posto di lavoro, hanno diritto a tale misura di sostegno. La domanda va presentata all'Inps entro 30 giorni dalla scadenza del contratto a progetto (termine comunque non tassativo). NidiL CGIL - Felsa CISL - Cpo UIL hanno chiesto al ministero del Lavoro di poter introdurre alcuni primi correttivi urgenti ai fini di rendere effettivamente usufruibile la misura di sostegno al reddito dei collaboratori (ridurre il requisito da 3 a 1 mensilità di contribuzione minima, aumentare il tetto retributivo, innalzare la percentuale di sostegno ed estendere a tutta la platea degli iscritti alla gestione separata Inps monocommittenti -Co.Co.Co., Co.Co.Pro., associati in partecipazione, professionisti con partita iva individuale-).

Gli accordi di Cig in deroga per i lavoratori

Pochi sono gli accordi sindacali di CIG in deroga nell'ambito della somministrazione di lavoro. Questo dimostra che lo strumento introdotto è stato tardivo in quanto la maggior parte dei lavoratori somministrati era stato già espulso dalle aziende in crisi (per scadenza dei contratti) quando è stata introdotta la CIG in deroga per i somministrati. Come sindacato dei

lavoratori somministrati inoltre pensiamo che la Cassa integrazione in deroga debba essere limitata soltanto in quei casi in cui c'è un orizzonte occupazionale per i lavoratori. Se nella discussione per la CIG in deroga le agenzie e le aziende non vogliono inserire gli impegni a prorogare i contratti non firmeremo alcun accordo di CIG in deroga e chiederemo alle agenzie, anche per via

legale se necessario, il pagamento del salario pieno fino alla scadenza del contratto. Sul fronte degli accordi firmati nel periodo maggio-novembre 2009 sono stati firmati solo due accordi di CIG in deroga per i somministrati: il primo lo scorso 9 luglio per 14 lavoratori somministrati in forza presso l'azienda GSI di Scanzorosciate (settore gomma plastica) e il secondo lo scorso

Le vicende dei lavoratori somministrati all'ASL di Bergamo: ottenuto il premio di produttività per i lavoratori somministrati e risolti i problemi salariali con l'agenzia Articolo1. In corso un'ispezione richiesta dal sindacato per l'utilizzo della somministrazione da parte di ASL

Si è finalmente risolta la questione relativa al salario accessorio per i lavoratori somministrati in ASL, che a partire dal gennaio 2009 non veniva più pagato. L'accordo raggiunto tra sindacato e ASL prevede che ai lavoratori somministrati sarà erogato il salario accessorio (sia la quota fissa che la quota variabile) con le stesse modalità e tempistiche dei lavoratori dipendenti diretti di ASL. I lavoratori avranno inoltre il pagamento di tutti gli arretrati del premio maturati nel 2009 da parte dell'Agenzia che attualmente detiene l'appalto (Gruppo Vita Serena). La scorsa estate si sono inoltre risolti i problemi salariali con l'agenzia interinale che deteneva l'appalto ASL fino al dicembre 2008 (Articolo1). Si è infatti chiusa positivamente la vertenza collettiva aperta da NIDIL-CGIL e ALAI-CISL per 16 lavoratori somministrati che

non avevano ottenuto gli arretrati del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'anno scorso, oltre ad altre differenze retributive (per alcuni anche cospicue) legate a differenti interpretazioni contrattuali. Con gli accordi firmati tra sindacato e agenzia è stato riconosciuto il 100% delle spettanze rivendicate.

Infine, è stata depositata da NIDIL CGIL e Alai CISL di Bergamo presso i servizi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'Inps la richiesta d'intervento in merito all'utilizzo "distorto" (secondo il sindacato) del lavoro atipico in ASL.

L'Azienda Sanitaria Locale, infatti, da anni utilizza lavoratori somministrati per ricoprire ruoli strutturali, cioè quelli che dovrebbero essere ricoperti da persone con contratti a tempo indeterminato.

Alcuni di questi lavoratori, dopo

periodi anche di 7-8 anni di lavoro somministrato (per alcuni mix tra Co.Co.Co., contratto a termine di cooperativa e contratto di somministrazione), non sono più stati confermati nel dicembre 2008.

Fosse stata un'azienda privata un lavoratore somministrato con simili anzianità lavorative e senza reali causali avrebbe diritto all'automatica trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato da parte dell'azienda utilizzatrice. Non è così nel pubblico impiego dove sussiste l'obbligo del concorso. E' comunque esasperante questa situazione di abuso di precariato da parte di ASL. Abbiamo chiesto pertanto agli enti competenti una verifica della situazione e l'eventualità di sanzioni in carico ad ASL.

operatori somministrati in bergamasca

30 novembre per 1 lavoratore somministrato in forza presso l'azienda CETA di Bergamo (settore metalmeccanico). Entrambi gli accordi prevedono che nei periodi di CIG i lavoratori avranno la maturazione dei ratei di tredicesima, ferie, permessi retribuiti, Tfr e salario integrativo aziendale. I periodi di CIG saranno utili inoltre ai fini del computo dei periodi validi per le stabilizzazioni dei

lavoratori. L'accordo prevede poi l'impegno dell'agenzia a prorogare i contratti oltre la scadenza dei contratti stessi e l'impegno delle parti a concordare un'intesa per stabilire un percorso di riqualificazione professionale come previsto dall'accordo nazionale su politiche formative e di compensazione salariale per i lavoratori somministrati in CIG. Nel caso in cui l'andamento produttivo

dovesse impedire la proroga del contratto l'agenzia si impegna a retribuire la differenza tra salario pieno e valore della CIG attraverso corsi di formazione con indennità di frequenza (come stabilito dal già richiamato accordo nazionale su politiche formative e di compensazione salariale).

Lavoro occasionale accessorio – voucher: che non diventi l'ennesima forma di lavoro grigio

Dopo un anno di lavoro nero ogni fine settimana in un bar della provincia, una ragazza è stata “promossa” dal suo titolare ed è passata dal “nero pesto” al “grigio scuro” dei voucher lavoro. In un altro caso un giovane studente si è sentito proporre da una piccola officina meccanica della bergamasca di lavorare i tre mesi estivi dietro pagamento di voucher. Si tratta delle prime segnalazioni a NIDIL CGIL Bergamo che riguardano l'uso distorto dei voucher lavoro, i “buoni” previsti dalla Legge 30 ed utilizzabili per pagare lavoretti saltuari come l'insegnamento privato supplementare (le classiche lezioni private), piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione, piccoli lavori domestici, realizzazione di manifestazioni sociali, sportive e culturali, lavori agricoli stagionali. Se in linea di principio i voucher



potrebbero essere anche uno strumento utile in pochi casi ben specifici (ad esempio le lezioni private

degli studenti universitari) il pericolo viene dalla vaghezza della normativa (ad esempio: qual è il limite dei piccoli lavori di pulizia e manutenzione?), da alcuni recenti ulteriori peggioramenti della legge (per esempio, l'abolizione del tetto annuale di 30 giorni nel corso dell'anno solare) oltre che dal loro utilizzo senza scrupoli da parte di molte aziende. Il voucher rischia pertanto di diventare l'ennesima forma di lavoro grigio: una variante in più per molti imprenditori di aggirare le norme del lavoro subordinato.

Colpisce, infine, l'esiguità della contribuzione Inps (13%, addirittura più bassa della contribuzione alla gestione separata Inps per i collaboratori a progetto). Con una contribuzione talmente bassa anche laddove il lavoro accessorio potrebbe avere senso è comunque discutibile parlare di reale emersione.



Sciopero e manifestazione CGIL a Roma, 4 aprile 2009

Cosa è il lavoro occasionale di tipo accessorio e cosa sono i voucher

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è un particolare contratto di lavoro, previsto dalla Legge 30/2003, che si propone di regolamentare quei lavori occasionali e saltuari (i cosiddetti "lavoretti"). I voucher sono degli assegni con cui vengono pagate le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio.

Chi può essere il committente

I committenti (cioè coloro che impiegano prestatori di lavoro occasionale) possono essere aziende, famiglie, privati, imprese familiari operanti nei settori del commercio, turismo e servizi, imprenditori agricoli, enti senza fini di lucro ed enti pubblici (questi ultimi solo in caso di prestazioni per lavori di emergenza e di solidarietà).

Chi può lavorare con i voucher

I prestatori che possono accedere al lavoro occasionale accessorio sono:

- Pensionati

Nota: titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio

- Studenti nei periodi di vacanza (mesi di giugno, luglio, agosto, settembre, dicembre e settimana di Pasqua) e il sabato e la domenica

Nota: Sono considerati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età. I minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro occasionale da parte dei genitori.

- Lavoratori in cassa integrazione/mobilità e disoccupati (anche percettori di indennità di disoccupazione)



Nota: sono compresi tutti i lavoratori sia disoccupati che dipendenti (se dipendenti pubblici è necessaria l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza).

Fino al 31 dicembre 2009, in via sperimentale, anche i lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile, possono cumulare il compenso per il lavoro accessorio con il trattamento integrativo corrisposto.

- Casalinghe

Nota: Le casalinghe possono svolgere attività agricole di carattere stagionale: esse sono coloro che svolgono, in via normale, lavori non retribuiti in ambito familiare. Ai fini della prestazione nello specifico settore, le casalinghe non debbono aver prestato lavoro subordinato in agricoltura sia nell'anno in corso che in quello precedente.

Limiti economici

I prestatori possono svolgere attività di lavoro occasionale:

- in generale fino ad un limite economico di 5.000 euro netti (6.660,00 euro lordi) per singolo committente nell'anno solare;

- nel caso di percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito (es. cassaintegrati), fino ad un limite economico di 3.000 euro netti complessivi per anno solare e non per singolo committente.

Aree di attività

- **Imprese del settore agricolo:** per tutte le attività di carattere stagionale e per le attività agricole, anche non stagionali, solo nel caso in cui siano svolte a favore dei produttori aventi un volume di affari inferiore a 7.000 euro;
- **imprese familiari nei settori commercio, turismo e servizi:** per le attività specifiche normalmente esercitate nel campo del commercio, del turismo e dei servizi, l'impresa familiare potrà utilizzare qualsiasi tipologia di prestatori, con buoni lavoro ai quali si applica la contribuzione ordinaria del lavoro subordinato. In questo caso la prestazione di lavoro occasionale deve essere svolta da soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa. In tutti i casi di utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale l'impresa familiare dovrà rispettare il limite economico dei 10.000 euro

per anno fiscale;

- **settore domestico:** i "lavori domestici di tipo occasionale accessorio" riguardano quelle prestazioni svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell'abitualità. In questa fattispecie si inseriscono il babysitting così come il dog-sitting;
- **lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;**
- **manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà** (svolti anche a favore di committenti pubblici);
- **consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;**
- **insegnamento privato e supplementare;**
- **in qualsiasi altro settore produttivo**, ma limitatamente a queste tipologie di prestatori:

- giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici nonché il sabato e la domenica, in tutti i periodi dell'anno, e durante i periodi di vacanza;

- pensionati;

- percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito, in via sperimentale per il 2009 e nel limite di 3000 euro annui.

Quanto vale un voucher

Il valore nominale di un voucher è pari a 10 euro.

Esiste anche un voucher 'multiplo' del valore di 50 euro, equivalente a cinque buoni non separabili.

Il valore nominale comprende la contribuzione in favore della gestione separata dell'INPS (13%), che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (Poste), per la gestione del servizio (5%). Il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a 7,50 euro.

Il valore netto del buono 'multiplo' da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi pari a 37,50 euro.

I buoni (voucher) sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le Sedi INPS.

Riscossione dei voucher

La riscossione dei buoni da parte dei prestatori/lavoratori può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale.

Ex somministrati Necta: ottenute le differenze sui ratei contrattuali per i turnisti 6x6

Grazie all'intervento di NIDIL CGIL Bergamo alcuni lavoratori somministrati (dipendenti Adecco) hanno ottenuto le differenze retributive maturate nei periodi di missione con orario lavorativo 6x6. L'agenzia infatti aveva erroneamente maturato i ratei contrattuali (ferie, permessi, tredicesima e Tfr) soltanto sulle 36 ore settimanali di effettivo lavoro e non sulle 40 ore retribuite.

CGIL



Centro Servizi Fiscali

Il CSF offre informazione, consulenza e assistenza per le problematiche fiscali e reddituali per i lavoratori dipendenti, alle partite Iva individuali, ai parasubordinati e ai pensionati, sia iscritti che non iscritti alla CGIL

Compilazioni modelli 730 e Unico

Dichiarazione ICI e versamenti ICI

Compilazione modello RED

I.S.E.E.

Presso la CGIL - via G. Garibaldi 3 - Tel. 035 235018

Buone feste da NidiL CGIL