

IL GOVERNO CONTRO I LAVORATORI

La controriforma del diritto e del processo del lavoro

Non sono sufficienti per il Governo i tanti interventi a sfavore dei lavoratori precari già approvati negli ultimi due anni (riduzione del ruolo degli ispettorati del lavoro, superamento delle circolari ministeriali "Damiano" in materia di contrasto degli abusi nel lavoro a progetto, ripristino del contratto a chiamata e dello staff leasing, peggioramento della normativa sui contratti a termine e in somministrazione). Il Governo, dopo aver smantellato molte delle piccole conquiste a favore dei lavoratori precari contenute nel protocollo sul welfare firmato nel 2007 tra Parti Sociali e Governo, vuole distruggere completamente il diritto del lavoro, con una legge (DDL 1.167/b) che interviene pesantemente su molti capitoli in materia di diritto e processo del lavoro. Tale legge è stata ampiamente criticata dalla sola CGIL, la quale ha già intrapreso iniziative di informazione e di protesta e proseguirà a farlo.

La misura più pesante è il cosiddetto arbitrato. La legge introduce la possibilità di inserire, in sede di firma del contratto di assunzione, una clausola con la quale, in caso di future controversie, si rinuncia al ricorso davanti al giudice del lavoro prevedendo

in alternativa il ricorso a un arbitro che decide secondo equità, anche in deroga a leggi e contratti nazionali. La norma è palesemente anticonstituzionale, al punto che il pre-

sidente della repubblica Napolitano non ha promulgato la legge, rimandandola alle Camere (alla data di pubblicazione di questo numero di Nidil Informatipici la discussione parlamentare è ancora in corso e non sembra orientarsi in modo positivo). Se, come chiedono CISL e UIL, basta specificare che l'arbitrato non riguarda i licenziamenti, si eviterebbe l'elusione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori ma sarebbero comunque a rischio tutti gli altri diritti dei lavoratori, soprattutto per i lavoratori atipici e precari. Ecco perché la posizione di CISL e UIL è sbagliata e parziale.

Altra misura altrettanto pesante e anticonstituzionale è lo svuotamento del ruolo del giudice del lavoro. I giudici non potrebbero contestare la legittimi-

tà delle certificazioni dei contratti, entrando nel merito del concreto e reale svolgimento dei rapporti di lavoro. Se aggiungiamo che le commissioni di certificazione hanno più che interesse a tenersi buoni i loro "clienti" (aziende), certificando spesso e volentieri anche l'incertificabile (esempio Isonzo Multiservices: vedi prossimo articolo) il rischio è un vero e proprio smantellamento del diritto del lavoro.

Aggiungiamo poi altre modifiche quali l'introduzione di decadenze per le impugnative di licenziamento o per il ricorso verso contratti a termine o a progetto illegittimi e arriviamo a una vera e propria batosta per il mondo del lavoro, in cui il precariato (ancora una volta) rischia di esserne il più colpito.

CGIL



N I D I L



"I miei primi 40 anni" iniziativa CGIL il 23 maggio in Borgo Santa Caterina

ISONZO MULTISERVICES

Il Tribunale del Lavoro boccia un contratto a progetto certificato dalla "Commissione Tiraboschi". Adesso deve riprendere la trattativa per i collaboratori in forza

È stata bocciata dal Tribunale di Bergamo la certificazione del contratto a progetto di un lavoratore della Isonzo Multiservices di Azzano San Paolo.

Il lavoratore Adjei Clement, alla scadenza del suo contratto a progetto, dopo undici mesi di lavoro (da febbraio a dicembre 2008) presso la Cooperativa Isonzo Multiservices di Azzano San Paolo, si era rivolto all'Ufficio Vertenze CGIL di Bergamo per chiedere tutela. La sua mansione consisteva nel consegnare giornali e riviste alle edicole della Val Seriana.

Il via libera all'inquadramento a progetto del lavoratore era stato rilasciato dalla **Commissione di Certificazione istituita presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, presieduta dal professore Michele Tiraboschi**, noto giuslavorista e già allievo di Marco Biagi.

La certificazione, introdotta con la legge 30/2003, è la procedura che consente di attestare la "veridicità" dei contratti atipici, legittimando il rispetto dei criteri di ricorso previsti dalla normativa.

Partita la procedura vertenziale con l'Ufficio Vertenze della CGIL di Bergamo, la Commissione di certificazione non aveva alcuna intenzione di ammettere l'illegittima qualificazione del contratto a progetto che aveva certificato e la Cooperativa non aveva ritenuto di proporre alcuna somma per la conciliazione e ha ricordato allo stesso Presidente che aveva avuto assicurazione proprio da lui in merito alla legittimità dei contratti stipulati e dell'inattaccabilità ai contenziosi. Così, il lavoratore e l'Ufficio Vertenze di Bergamo, con l'ausilio dello studio dell'avvocato Boiocchi, si sono rivolti al Tribunale del Lavoro.

Con una sentenza pronunciata il 20 maggio scorso, il Giudice Monica Bertoncini del Tribunale del Lavoro di Bergamo ha sancito:

- **il riconoscimento pieno, per il lavoratore, dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato;**
- **la riassunzione del lavoratore con l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;**

- **il riconoscimento di tutte le differenze retributive per l'anno di lavoro** (oltre 18mila euro);

- **il pagamento delle mensilità dalla notifica dell'impugnativa** (circa un anno e mezzo).

La sentenza è una vera e propria **vittoria 'storica'**, perché si boccia l'avvenuta certificazione di un contratto che a progetto proprio non poteva essere ed avrà un certo peso proprio all'interno del dibattito sul nuovo Collegato Lavoro, che il Presidente Napolitano ha rimandato alle Camere: se esso verrà approvato senza significativi miglioramenti, non ci permetterà più di smascherare gli abusi subiti dai lavoratori ricorrendo, come è stato fatto per Clement, alla giustizia ordinaria. Si farà firmare, infatti, non solo la richiesta di certificare il contratto ma anche la rinuncia a difendersi. La CGIL sceglie la contrattazione come via maestra per la soluzione dei contenziosi ma non esclude, naturalmente, pur di tutelare i diritti dei lavoratori, il ricorso alle vie legali.

Ci auguriamo ora che la sentenza sblocchi **la fase di stallo nella trattativa in corso con l'azienda Isonzo Multiservices proprio sui collaboratori a progetto attualmente in forza**. L'estate scorsa, infatti, in seguito al risalto mediatico legato alla vertenza Isonzo molti collaboratori a progetto in forza, di fatto nella stessa condizione di Clement, si sono rivolti a NIDIL CGIL. Da settembre 2009 si è aperto un confronto tra azienda e sindacato in merito all'inquadramento contrattuale dei circa trentacinque courier bergamaschi di Isonzo (tutti inquadrati con contratto di collaborazione a progetto). La trattativa è in fase di stallo da qualche mese soprattutto per le condizioni generali del mercato dei courier che, secondo l'azienda, rischierebbero di portare fuori mercato Isonzo. La sentenza dimostra però che i problemi del mercato non possono essere pagati dai lavoratori (con inquadramenti contrattuali chiaramente irregolari). Vanno trovate pertanto soluzioni condivise

che portino Isonzo e, più in generale, tutto il settore courier fuori da questa area grigia di false collaborazioni e false partite Iva, interrompendo questo circolo vizioso nel quale a pagare i prezzi sono solo i lavoratori. Alla luce di questa sentenza è stato chiesto ad Isonzo il ripristino del tavolo di trattativa.

**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
nidiilbg@cgil.lombardia.it

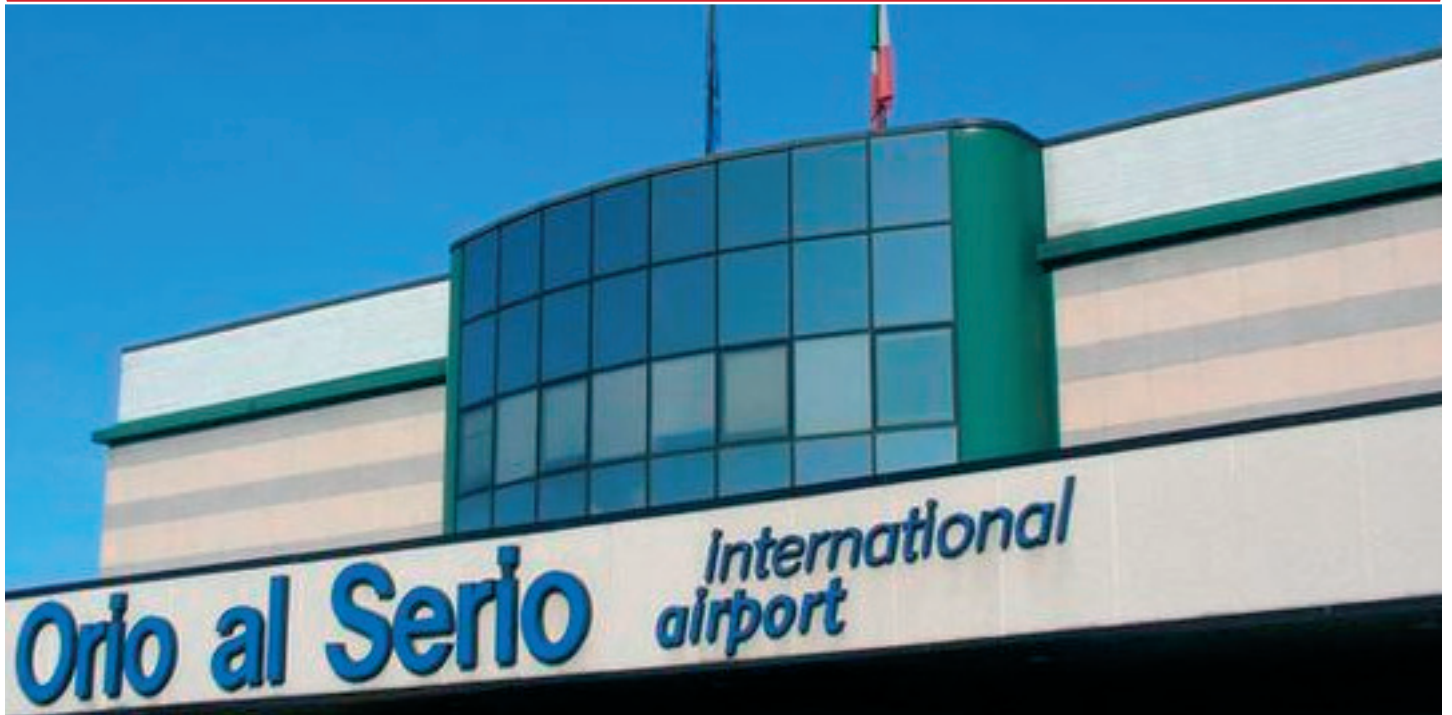
**ORARI DELLA SEDE E
RECAPITI SUL TERRITORIO:**

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, tel. 0363.41662)
giovedì 14.30-18.30

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

LAVORATORI SOMMINISTRATI PRESSO SACBO



ACCORDO CON E WORK PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

A causa della sospensione dei voli causata dalle ceneri vulcaniche del vulcano islandese, era stato raggiunto un accordo sindacale per l'accesso alla Cassa Integrazione in deroga dei lavoratori dipendenti Sacbo, ai fini di coprire le giornate di lavoro perse per il periodo compreso tra il 19 aprile e il 23 maggio.

In seguito alla trattativa tra l'agenzia E Work e NIDIL CGIL, FELSA CISL, CPO UIL è stato raggiunto un analogo **accordo per l'accesso alla Cassa Integrazione in deroga anche ai lavoratori somministrati** relativamente allo stesso periodo (9 aprile - 23 maggio), successivamente prorogato fino a fine 2010.

L'accordo prevede l'anticipo diretto da parte dell'INPS delle giornate di Cassa Integrazione. Inoltre per tali giornate abbiamo ottenuto il **diritto alla maturazione di tutti i ratei di salario differito (tredicesima, quattordicesima, ferie, permessi) e del TFR.**

Nell'accordo viene poi prevista l'applicazione dell'accordo nazionale dell'11 giugno 2009 (in merito ai **corsi di formazione retribuiti**).

Per le giornate perse a causa della sospensione dei voli precedenti al 19 aprile abbiamo chiesto ad E Work di tenere indennizzati i lavoratori per evitare una perdita di salario. Su questo ultimo punto (non inserito nell'accordo) restano **divergenze con l'agenzia**: il sindacato ha chiesto un indennizzo diretto senza utilizzare le ferie dei lavoratori mentre l'agenzia vorrebbe utilizzare le ferie (anche anticipando ore future per chi non ne avesse a sufficienza).

STABILIZZAZIONE DEI SOMMINISTRATI: ACCORDO TRA SINDACATI E AZIENDA

È stato raggiunto il 4 giugno 2010 tra RSU, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI UIL e Sacbo un accordo storico che, tra gli altri punti, prevede una vera e propria stabilizzazione di massa del personale somministrato in Sacbo.

I sessanta lavoratori somministrati in forza saranno assunti a tempo indeterminato da Sacbo: quaranta dal 1 ottobre 2010 (quelli con anzianità contrattuali più elevate, tutti assunti prima del 2008, alcuni di loro con contratti rinnovati a partire addirittura dal 2005) e venti dal 1 gennaio 2011 (quelli con anzianità contrattuali più basse, assunti dal 2008 in poi).

Negli ultimi anni **il lavoro in somministrazione all'interno di Sacbo è sempre stato utilizzato in modo distorto**, più per far fronte a carenze strutturali di personale che per reali motivazioni temporanee legate all'andamento dell'attività aeroportuale. Recentemente erano state vinte anche alcune cause di lavoro di ex lavoratori somministrati non rinnovati dopo anni di esperienza lavorativa.

Fortunatamente si è ora arrivati ad un accordo complessivo per la stabilizzazione di tutto il personale somministrato.

L'azienda, oltre alle stabilizzazioni, assumerà anche **trenta nuovi dipendenti a tempo determinato** per il periodo luglio-settembre (assunzioni dirette e non più con agenzia) ai fini del previsto incremento di attività nel periodo estivo.

SERVIZIO DI LETTORATO PER NON VEDENTI E COLLABORATORI A PROGETTO ABF

Probabile retromarcia della provincia sul rischio esternalizzazione

Sembra mettersi sul giusto binario la situazione degli oltre trenta collaboratori a progetto impegnati nel **servizio di lettorato per non vedenti e ipovedenti**. A inizio anno sono iniziate a circolare voci di una possibile esternalizzazione del servizio di lettorato. Le voci erano state confermate dalla Provincia di Bergamo nell'incontro sindacale tenutosi tra NIDIL CGIL e Provincia lo scorso mese di febbraio. La Provincia stava infatti valutando un nuovo modello organizzativo che avrebbe affidato agli ambiti territoriali il servizio di lettorato. Tale scelta sarebbe stata molto rischiosa per le ricadute sugli oltre trenta collaboratori a progetto oggi impegnati nel servizio (con il rischio di un ulteriore peggioramento delle loro già precarie condizioni di lavoro), oltre che sulla qualità del servizio stesso, tra i primi in Italia per qualità ed importanza.

Come NIDIL CGIL abbiamo espresso sia in sede di incontro sia in una successiva lettera inviata alla Provincia e ad ABF i timori delle ricadute di una simile scelta organizzativa. Anche sulle pagine di L'Eco di Bergamo erano state pubblicate due lettere sul tema: la prima di una mamma di una studentessa ipovedente e la seconda dell'organizzazione sindacale NIDIL CGIL. Sembrerebbe ora che la Provincia stia tornando sui suoi passi. ABF ci ha infatti comunicato dell'intenzione da parte della Provincia di mantenere il servizio in ABF per i prossimi cinque anni (alla data di pubblicazione di questo numero di Informatipici manca ancora l'approvazione definitiva da parte della Giunta). Come NIDIL CGIL esprimiamo soddisfazione per questa svolta da parte della Provincia e ci auguriamo

che possa essere presto approvata definitivamente.

Con il mantenimento del servizio in ABF potrà ripartire il confronto con ABF per una riorganizzazione del servizio e delle modalità di organizzazione del lavoro adottate (come detto oggi il servizio poggia sul lavoro di oltre trenta lavoratori, tutti con contratto di collaborazione a progetto). La previsione di una riorganizzazione era già prevista nell'accordo sindacale sottoscritto a settembre 2008 tra sindacato e ABF, accordo che ha dato in questi ultimi due anni importanti risposte sul fronte economico dei collaboratori a progetto.



I "NUOVI" POSTI DI LAVORO PROMESSI DAL PREMIER

SOSTEGNO AL REDDITO PER I COLLABORATORI A PROGETTO

I requisiti per far domanda

I collaboratori continuano ad essere considerati lavoratori di serie B in materia di ammortizzatori sociali. Le modifiche del Governo introdotte dalla scorsa Finanziaria alla forma sperimentale di sostegno al reddito per i collaboratori che perdono il posto di lavoro sono ancora insufficienti. Innanzitutto tale sostegno al reddito è limitato ai soli collaboratori a progetto e sono pertanto escluse le altre forme di lavoro parasubordinato e le partite Iva individuali.

I requisiti di accesso, leggermente modificati, restano proibitivi e sono pochi i collaboratori che riescono pertanto ad usufruire della prestazione.

La misura di sostegno consiste nel pagamento di una tantum pari al 30% del reddito dell'anno precedente, con un massimale di 4.000 euro. I requisiti per accedere al sostegno sono:

- essere iscritti alle liste di disoccupazione del Centro per l'Impiego al momento della richiesta (fine lavoro) e non avere un contratto di lavoro da almeno due mesi;
- aver avuto solo un unico committente relativamente all'ultimo rapporto di lavoro (collaboratore mono-committente);
- aver guadagnato nell'anno precedente la richiesta un compenso compreso tra 5.000 euro e 20.000 euro;
- avere almeno tre mesi di contributi versati nell'anno precedente la richiesta e almeno un mese di contributi versati nell'anno in corso.

Le domande vanno presentate presso le sedi INPS competenti. Fatevi assistere dal Patronato INCA CGIL per le domande.

LAVORATORI SOMMINISTRATI PRESSO L'ASL DI BERGAMO

L'agenzia Gruppo Vita Serena rettifica le tante anomalie riscontrate. Ora l'attenzione si sposta su Temporary

Grazie all'intervento di NIDIL CGIL Bergamo finalmente arriva a conclusione la **sistemazione delle tante anomalie riscontrate nelle buste paga dell'agenzia Gruppo Vita Serena** relativamente ai lavoratori somministrati presso l'ASL di Bergamo. I lavoratori (circa venticinque) erano assunti con l'agenzia Gruppo Vita Serena fino a gennaio 2010 (da febbraio 2010 è subentrata l'agenzia Temporary).

I problemi riscontrati erano l'errata contribuzione previdenziale (versata come apprendista anziché come lavoratore somministrato), la non corretta applicazione dell'accordo sul premio di produttività (con molte differenze a favore dei lavoratori), errori nel pagamento di TFR, ferie, permessi, festività, tredicesima, arretrati rinnovo CCNL e buono pasto.

A febbraio l'agenzia ha provveduto a **ricalcolare a tutti i lavoratori il pre-**

mio fisso di produttività relativo al 2009, gli arretrati del rinnovo CCNL e il TFR e con una prima busta paga integrativa sono stati pagati a tutti i lavoratori le differenze relative alle tre spettanze. Inoltre l'agenzia ha provveduto a correggere le contribuzioni previdenziali, versando all'INPS le differenze.

Ad aprile, con una seconda busta paga integrativa consegnata a maggio, sono stati saldati a tutti i lavoratori il **premio fisso di produttività relativo al mese di gennaio 2010 e il saldo 2009 del premio variabile di produttività.**

In merito alle altre differenze riscontrate, nonostante l'agenzia inizialmente contestava i conteggi del sindacato, si è ottenuto il **pagamento di tutte le differenze relative a ferie, permessi, festività e tredicesima** (queste ultime differenze verranno pertanto pagate ai lavoratori che hanno fatto controllare

al sindacato le buste paga, in base ai conteggi del sindacato).

Restano fuori soltanto le differenze legate alla **trattenuta pasto**, contestate sia dall'agenzia che da ASL, per le quali è tra l'altro tuttora in corso una trattativa tra RSU e ASL che coinvolge tutti i lavoratori (anche i dipendenti diretti).

Ora l'attenzione si sposta su **Temporary**, nuova agenzia presente in ASL da febbraio. Dopo le prime buste paga siamo già intervenuti con l'agenzia per far pagare alcune ore arretrate e siamo in attesa di riscontro per una serie di altre anomalie riscontrate.

È un caso che con tutte le agenzie che si susseguono in ASL ci siano problemi? Non è che la logica degli appalti al ribasso nella pubblica amministrazione alla fine grava sempre sui lavoratori? ASL può continuare a far finta di nulla?



LAVORATORI SOMMINISTRATI IN CASCINA ITALIA

Accordo di secondo livello con l'agenzia Dimensione del Lavoro e con l'azienda utilizzatrice

È stato firmato lo scorso 27 gennaio 2010 tra NIDIL CGIL, FLAI CGIL, l'agenzia **Dimensione del Lavoro** e l'azienda utilizzatrice **Cascina Italia**, specializzata nella lavorazione delle uova e prodotti derivati, un importante accordo in merito ai lavoratori somministrati.

L'accordo (che riguarda ventiquattro lavoratori, di cui dodici con anzianità contrattuale elevata) contiene importanti novità sia sul fronte retributivo dei lavoratori sia sul fronte contrattuale.

Sul fronte retributivo è stato definito:

- **il passaggio dal 6° al 5° livello di inquadramento del CCNL industria alimentare** (con decorrenza 1 dicembre 2009) dei dodici lavoratori somministrati con anzianità contrattuale più elevata (per gli altri il passaggio di livello scatterà dopo sei mesi di anzianità contrattuale in Cascina Italia);

- **una transazione del progresso** per i suddetti dodici lavoratori che prevede il pagamento di una quota di salario aggiuntiva commisurata all'anzianità contrattuale del lavoratore (64 euro lordi per ogni mese di anzianità contrattuale per i mesi dal 1 gennaio 2008 al 30 novembre 2009 e 58 euro lordi per ogni mese di anzianità contrattuale per i mesi fino al 31 dicembre 2007);

- **il riconoscimento del Premio di Risultato** per tutti i somministrati a far data dal 1 gennaio 2009.

Sul fronte contrattuale i punti salienti dell'ipotesi di accordo sono:

- l'assunzione a tempo determinato fino al 31 dicembre 2010 da parte di Dimensione del Lavoro dei dodici lavoratori somministrati con alta anzianità contrattuale e con l'impegno delle parti ad incontrarsi entro il 31 ottobre 2010 per valutare la successiva **stabilizzazione** di questi dodici lavoratori. Inoltre, **in caso di assunzioni dirette a tempo indeterminato da parte di Cascina Italia** (anche prima del 31 ottobre) è sancito un **diritto di precedenza** per i dodici lavoratori "anziani", con il criterio dell'anzianità contrattuale;

- **il diritto di precedenza da parte di Dimensione del Lavoro** a tutti gli altri lavoratori somministrati in Cascina Italia per le **nuove missioni presso Cascina Italia**.

L'ipotesi di accordo è decisamente importante innanzitutto perché è uno delle poche intese aziendali "acquisitive" in un periodo di forte crisi economica, in cui si migliora la condizione economica di molti precari e in cui si dà un orizzonte di stabilità lavorativa agli stessi. Inoltre è il primo accordo in bergamasca in cui con un doppio ruolo di un'agenzia per il lavoro e un'azienda utilizzatrice si va a tutelare un gruppo numeroso di lavoratori somministrati su tutti i versanti (retributivo e normativo). L'accordo in particolare sancisce un diritto migliorativo del CCNL agenzie di somministrazione (il diritto di precedenza per le nuove missioni).



SITUAZIONE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI IN ABB

Per far fronte ai rischi di cali lavorativi nella prossima fase di ristrutturazione in ABB Dalmine, NIDIL CGIL Bergamo aveva proposto alle agenzie presenti (Adecco e Randstad) l'impegno ad utilizzare lo strumento della CIG in deroga (al fine di evitare cessazioni di massa dei contratti di lavoro dei somministrati) oltre che ad aprire un tavolo congiunto agenzie-azienda per valutare una possibile e complessiva intesa in materia di somministrazione lavoro (forma contrattuale abusata in quell'azienda negli ultimi anni, con un'alta conflittualità vertenziale). L'azienda ha preferito in questa fase non allargare il tavolo della trattativa ad agenzie e organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati e ha raggiunto direttamente un accordo con la RSU e con FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL. L'accordo, certamente positivo, prevede l'assunzione a tempo indeterminato da parte di ABB di diciotto lavoratori somministrati (quelli con maggiore anzianità contrattuale) nel reparto apparecchi e una precedenza nei futuri inserimenti (valida fino al giugno 2013) per gli altri lavoratori somministrati che vantano almeno un anno di anzianità pregressa in ABB (per questi lavoratori ABB riconosce anche un incentivo individuale di 2.800 euro lordi). Ci auguriamo che tale accordo non rimanga solo fine a se stesso ma sia il primo passo per un auspicabile più complessivo accordo sulla somministrazione che introduca limiti e regole per un utilizzo corretto della somministrazione da parte di ABB.



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