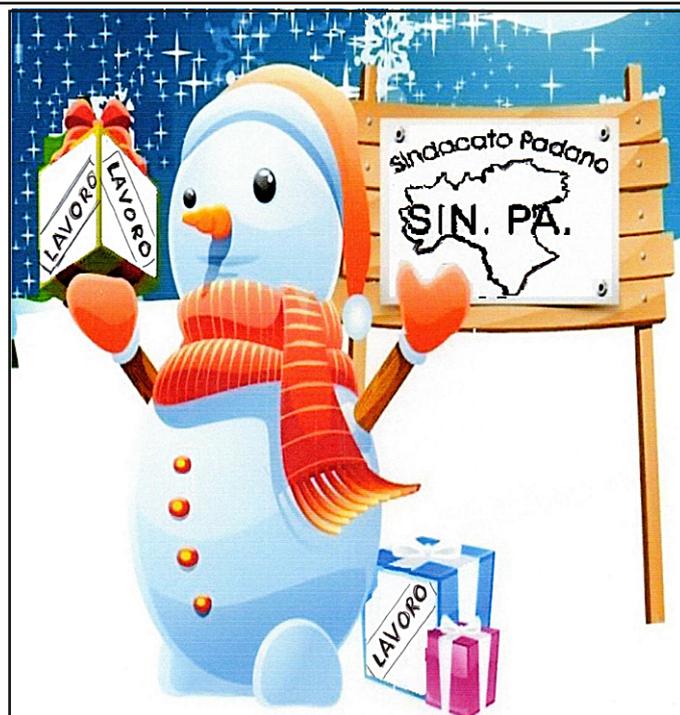


IL SIN.PA. VI AUGURA UN SERENO NATALE e BUONE FESTE

Tantissimi auguri da parte mia e da tutti i miei funzionari e collaboratori che mi hanno sostenuta in un anno molto difficile. Vi auguriamo che in queste festività ci siano un po' di pace e tranquillità per prepararsi ad affrontare il 2014.

Noi continueremo a lottare per cercare di cambiare questo Paese anche grazie al vostro sostegno.

Rosi Mauro



IL LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto di somministrazione, che era stato abrogato con la Legge 244/2007 è stato reintrodotta con la Legge Finanziaria del 2010 a decorrere dal 1° gennaio 2010. Ha sostituito il contratto di lavoro interinale ed è un contratto stipulato tra un'impresa utilizzatrice ed un'agenzia del lavoro per la somministrazione di personale a tempo indeterminato o determinato.

Tre sono le figure coinvolte: l'agenzia autorizzata che somministra il lavoro "somministratore"; il datore di lavoro "utilizzatore"; il lavoratore.

Il contratto di somministrazione prevede al suo interno due stipule contrattuali: una tra utilizzatore e somministratore e l'altra tra lavoratore e somministratore. In entrambi i contratti è prevista la forma scritta.

Il lavoratore presta la propria attività lavorativa, per tutta la durata del contratto di somministrazione stipulato con l'agenzia di lavoro, sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice, la quale a sua volta ha stipulato il contratto di somministrazione lavoro con l'agenzia somministratrice.

segue a pag. 3

Gruppo SEA: aperta la trattativa con la Commissione Europea e firmate le prime intese tra Azienda e sindacati

Il 4 novembre il SIN.PA. e altre Organizzazioni Sindacali presenti in azienda hanno siglato con SEA e SEA Handling alcuni accordi mirati a cercare una soluzione per superare la grave situazione derivante dalla decisione della Commissione Europea del 19 dicembre 2012 che ha ritenuto,

segue a pagina.2

a pagina 4

Provincia di Cremona: ottima affermazione del SIN.PA. nel rinnovo delle RSU nel settore Igiene Ambientale

Gruppo SEA: aperta la trattativa con la Commissione Europea e firmate le prime intese tra Azienda e sindacati

dalla prima in maniera assurda, il ripianamento delle perdite di SEA H. compiuto da SEA negli anni, come fossero aiuti di Stato, imponendone la restituzione.

Se questa venisse confermata, nel 2014 non vi sarà altra via che avviare la procedura di messa in liquidazione di SEA H..

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto che SEA s'impegni a ricercare con la Commissione



Europea un accordo che dia stabilità al futuro dei lavoratori e garantisca a SEA la possibilità di continuare ad operare nel settore di Handling con una società totalmente controllata dalla stessa SEA. Per fare ciò, ha dichiarato l'Azienda, è necessario che la nuova società risponda al requisito della "discontinuità" rispetto a SEA H..

Discontinuità che per la Commissione Europea significa:

- la cessazione dei contratti di fornitura dei servizi di handling alle compagnie aeree operanti sugli scali di Linate e Malpensa;
- la cessione degli "assets" di proprietà di SEA H. (giusto a titolo di esempio i mezzi operativi) con una gara pubblica;
- le risoluzioni di tutti i contratti di lavoro con il personale dipendente di SEA H.;
- l'uscita di SEA H. dal mercato delle attività di handling tramite la liquidazione della società.

Per raggiungere questi obiettivi, SEA ha costituito una nuova società, denominata Airport Handling, che, se la soluzione proposta avrà il via libera della Commissione, dovrà iniziare ad operare entro la fine del primo semestre 2014, ed, a regime, dovrà essere trasformata in SpA.

Il primo dei tre accordi siglati il 4 novembre, detto "Accordo di Progetto", pone le basi per un

successivo "Accordo di Attuazione" che dovrà definire i nuovi contenuti contrattuali e l'organizzazione del lavoro per i dipendenti di Airport Handling.

Chiaramente, tale accordo potrà essere definito solo se la Commissione Europea darà il via libera all'operazione e solo quando la nuova società potrà avere il quadro dei contratti e del fatturato che avrà saputo conquistare sul mercato.

L'Accordo di Progetto ha definito i principi che dovranno ispirare quello di Attuazione:

- primo fra tutti l'obiettivo della totale salvaguardia occupazionale del personale di SEA H.;
- l'identificazione di chiari e verificabili criteri di scelta nell'eventuale ricollocazione del personale all'interno delle società del Gruppo SEA (punto su cui il SIN.PA. presterà particolare attenzione essendo necessaria la massima trasparenza e la massima imparzialità);
- perseguimento graduale della piena sostenibilità economica della nuova società, che dovrà quindi avere bilanci in pareggio;
- mantenimento nella nuova società del Sistema di Welfare aziendale già esistente per il Gruppo SEA, cosa che, secondo il Sin.Pa., rappresenta un punto particolarmente positivo dell'accordo.

Viene inoltre chiaramente detto che, tutto il personale del Gruppo SEA sarà chiamato ad uno sforzo di solidarietà nei confronti dei lavoratori di Airport Handling, in maniera equilibrata e proporzionata alle possibilità del management e dei lavoratori.

Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno poi sottoscritto altre due intese (una per SEA e l'altra per SEA H.) per ridurre l'impatto sociale, per ciò che sta accadendo in SEA H.. Per quanto riguarda SEA il 27 novembre sono stati definiti i dettagli con due accordi che prevedono il ricorso al Contratto di Solidarietà "difensivo" e interventi sullo smaltimento delle ferie residue, mentre per SEA H. dovrebbe essere definito a breve.

Naturalmente se la "trattativa" con la Commissione Europea dovesse fallire, l'Accordo di Progetto stipulato verrebbe a cadere e si andrebbe verso il fallimento incontrollato di SEA H..

E' indubbiamente un sentiero difficile, irto di ostacoli, ma che si deve tentare per salvare ogni singolo posto di lavoro del Gruppo.

Noi continueremo, sugli sviluppi della vicenda, a tenere costantemente informati i lavoratori e ad incontrarli perché in questo momento è necessario il confronto e ogni idea può essere determinante.

schede informative: Il LAVORO SOMMINISTRATO

dalla prima I contratti di somministrazione possono essere applicati in qualsiasi settore produttivo senza alcuna limitazione salvo divieti specificati.

La Pubblica Amministrazione può utilizzare la somministrazione solo per contratti a tempo determinato.

E' vietata la somministrazione: per sostituire lavoratori in sciopero; presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni (salvo accordi sindacali); presso unità produttive in cui vi sia una sospensione o riduzione di orari di lavoro con intervento dell'integrazione salariale; presso le unità produttive dove non sia stata effettuata la valutazione dei rischi relativi alla sicurezza.

Due sono le tipologie di contratto:

1) **tempo indeterminato** in cui i lavoratori vengono assegnati senza limiti temporali predefiniti per particolari attività quali per esempio: servizi di assistenza e consulenza nel settore informatico; servizi di pulizia, custodia, portineria; servizi di cura ed assistenza alla persona ed alla famiglia; servizi trasporto e logistica; servizi nei musei, biblioteche, parchi...; attività di marketing - call center. E comunque in tutte le altre ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

Il lavoratore somministrato è soggetto alla disciplina generale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato ma può essere stipulato anche a tempo parziale.

2) **tempo determinato** in cui i lavoratori vengono assegnati per un tempo predeterminato definito all'inizio del contratto ed è stipulato: per far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività; per esigenze temporanee che sono indicate nei contratti collettivi.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per i casi e per la durata prevista dal contratto collettivo nazionale applicato dal somministratore. Il contratto è compatibile con le disposizioni di legge che regolano il contratto a termine ma con alcune differenze:

si possono concludere più contratti a termine senza il rispetto di alcun intervallo di tempo; gli obblighi di formazione ed informazione hanno una disciplina specifica; i limiti percentuali di stipulazione non si applicano ai contratti di somministrazione.

E' inoltre nulla ogni clausola che possa limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Il divieto può essere derogato solo a fronte di una congrua indennità per il lavoratore.

I lavoratori somministrati hanno diritto: ad un trattamento economico (a parità di mansioni svolte) e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti dell'azienda in cui prestano servizio; all'indennità di disponibilità erogata nei periodi in cui sono a disposizione (solo nei contratti a tempo indeterminato); a premi di produzione correlati al risultato aziendale, solo se lo prevedono i contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice; a tutti i diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970 (statuto dei lavoratori) ad eccezione dei soci lavoratori ai quali si applicano le modifiche contenute nell'art.9 della Legge 30/2003; al versamento dei contributi, calcolati con le aliquote applicate al settore del terziario; a tutti i trattamenti retributivi e contributivi non corrisposti dall'agenzia somministratrice, (nel caso in cui il somministratore non dovesse versare il dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore che è obbligato a corrisponderlo); all'assegno per il nucleo familiare (solo per i giorni di effettivo lavoro o per malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata...); all'indennità di maternità/malattia che avrà



trattamenti diversi a seconda che cadano nel periodo di effettivo di lavoro ovvero di disponibilità; Indennità di disoccupazione (Aspi) solo per il periodo di effettivo lavoro.

I lavoratori somministrati non hanno diritto alle norme di garanzia previste in caso di crisi dell'azienda utilizzatrice come per tutti i dipendenti assunti direttamente dalla stessa (cassa integrazione, mobilità...).

Provincia di Cremona: ottima affermazione del SIN.PA. nel rinnovo delle RSU nel settore Igiene Ambientale

Nei giorni 26 e 27 novembre si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle RSU nel settore Igiene Ambientale. Ottime notizie per il SIN.PA. sono giunte dalla provincia di Cremona. La novità più significativa è rappresentata dall'affermazione del nostro candidato, Alessandro Corlazzoli che ha ottenuto oltre il 60% dei consensi nella elezione dell'RLSSA, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e la lista del Sin.Pa., in cui era candidato Corlazzoli, ha superato il 20% dei consensi.

Oltre alla credibilità del candidato proposto dal SIN.PA., sicuramente, hanno giovato i punti programmatici su cui intendiamo impegnarci in azienda: garantire ai lavoratori maggiore



informazione e trasparenza sull'operato delle RSU; migliorare la sicurezza sul lavoro; ridurre i carichi di lavoro dove eccessivi e verificare la scrupolosa applicazione degli accordi aziendali e delle norme contrattuali e di legge.

Obiettivi questi, che vogliamo raggiungere, data la conoscenza del settore Igiene Ambientale e la conoscenza delle problematiche che affliggono i lavoratori della maggior parte delle aziende del settore.

Sempre a Cremona, un'altra importante conferma è arrivata dalla A.E.M. dove il nostro candidato Giuseppe Trombini è stato ancora una volta eletto dai suoi colleghi che hanno voluto così riconoscergli l'impegno, la correttezza e la coerenza dimostrata in tanti anni.

Modalità di tesseramento al Sin.Pa.

Tesseramento con delega

E' possibile iscriversi al Sin.Pa. tramite delega con trattenuta mensile in busta paga. L'iscrizione con delega può avvenire esclusivamente rivolgendosi alle sedi del Sin.Pa.

Tesseramento diretto

Il tesseramento diretto al Sin.Pa. ha validità annuale dalla data della sottoscrizione e consente all'iscritto di usufruire di tutti i servizi forniti dalla Organizzazione alle condizioni

agevolate concesse agli associati. Per iscriversi è necessario contattare la Segreteria Generale del Sindacato Padano telefonando allo 02.89514208 dal lunedì al venerdì in orario di ufficio.



**Sindacato
SIN. PA.
Padano**

Informatore mensile
realizzato dalla
Segreteria Generale
del Sindacato Padano
via del Mare 97
21042 Milano
tel. 02.89514208
fax 02.89540460

www.sindacatopadano.org

Sin.Pa. informa

stampato in proprio

ad uso manoscritto

TUTTI I SERVIZI SIN.PA.

*i nostri servizi
presso la sede di Milano
in via del Mare 95, sono
a disposizione servizi di
carattere sindacale,
fiscale e previdenziale*

UFFICIO VERTENZE

Tutti giorni dal lunedì al venerdì
orario 9.30 - 13.00 e 14.00 -
18.00 servizi di:

- controllo buste paga
- elaborazioni conteggi
- calcolo Tfr
- impugnazioni licenziamenti
- sanzioni disciplinari

- consulenza in materia contrattuale
- assistenza nella preparazione e stipula contratti
- consulenza generica

ASSISTENZA FISCALE E PREVIDENZIALE

Previo appuntamento telefonico,
un funzionario è a disposizione
degli associati per:

- pratiche pensionistiche
- compilazione mod.730, Unico, IMU
- servizi di patronato
- consulenza previdenziale