



**VOUCHER**  
L'ITALIA È ORA UN PAESE MIGLIORE pag. 2



**AMAZON A VERCELLI**  
UNA SFIDA (ANCHE) SINDACALE pag. 3



**FONDI PENSIONE**  
PERCHÈ CONVIENE ADERIRE pag. 5



# la Voce dei lavoratori



PERIODICO DELLA CAMERA DEL LAVORO DI VERCELLI VALSESIA FONDATA NEL 1981  
Autorizzazione Tribunale di Vercelli n. 288 del 25/02/1994

MAGGIO 2017

L'EDITORIALE

[ TESSERAMENTO 2016 ]

E ora  
**la Carta  
dei Diritti**

di VITTORIO GAMBA  
Segretario generale Cgil  
Vercelli Valsesia

## Crescita delle adesioni alla Cgil

Nel Vercellese e in Valsesia un'inversione  
di tendenza che fa ben sperare per il futuro

di LUCA QUAGLIOTTI

Segretario organizzativo Cgil Vercelli Valsesia

**L**a conversione  
in legge del  
decreto fatto

per evitare i due referendum da noi proposti (cancellando i voucher e ripristinando la responsabilità solidale sugli appalti) è sicuramente un primo risultato ottenuto dalla Cgil.

Può essere vero che ad una lettura superficiale un governo debole e spaventato dalla sconfitta subita nel referendum costituzionale ha avuto paura di subire un'altra sconfitta, per cui si è affrettato a chiudere la partita, però su queste paure hanno avuto un ruolo determinante sia il numero delle firme raccolte a sostegno dei quesiti referendari sia la determinazione dimostrata dalla nostra organizzazione in questo inizio di campagna elettorale.

D'altra parte per vincere una battaglia la prima cosa da fare è combatterla...

Ora però prima di abbandonarci a facili trionfalismi dobbiamo restare vigili perché proprio la debolezza di questo governo potrebbe portare altre sorprese, infatti se alla Camera dei Deputati la conversione del Decreto in Legge non è un problema altrettanto non si può dire per il Senato, per cui fino all'approvazione finale della Legge dovremo continuare a lavorare. Inoltre questa è solo la prima parte, potremmo dire il prologo, alla

• CONTINUA A PAG. 2



**I**l tesseramento alla Cgil vercellese e valesiana ha segnato nel 2016

una modesta ma significativa inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti. Gli iscritti al 31.12.2016 sono 19.404, risultato conseguito anche in virtù di un buon andamento delle nuove adesioni, superiore agli anni scorsi in quasi tutte le categorie. Permangono zone di difficoltà - che non vanno dimenticate - nelle categorie che non hanno raggiunto il 100% delle adesioni rispetto al 2015. Il dato è particolarmente significativo e da apprezzare positivamente, anche considerando che negli anni 2014/2015 la nostra organizzazione registrò un calo negli iscritti. Dato che, anche se non quantitativamente rilevante, segnalava una difficoltà della nostra organizzazione a consolidarsi e ad espandersi. Analizzando l'andamento delle adesioni al sindacato possiamo leggere come e in quale direzione si modifica il tessuto produttivo e sociale nella nostra provincia. Aumentano gli iscritti nel settore dei servizi e della logistica-trasporti e tiene il comparto industriale; diminuiscono le adesioni nel settore del

pubblico impiego, conseguenza diretta del permanere del blocco delle assunzioni in molti ambiti di esso, e crescono nel "terzo settore" (cooperative e privato sociale). Di particolare rilievo l'incremento delle adesioni (+58,9%) a NiDIL, la nostra categoria che si occupa dei lavoratori precari. Gli iscritti allo SPI sono sostanzialmente stabili: confermando la straordinaria vicinanza dei lavoratori in pensione alla Cgil. Guardando con maggior attenzione i profili professionali ed i dati aggregati dei nostri iscritti, si evidenzia come essi aumentino tra quanti vivono reali difficoltà in conseguenza della loro condizione lavorativa (preariato) ovvero per le condizioni economiche delle imprese in cui operano (cooperative, logistica e servizi). Il blocco delle assunzioni nel comparto pubblico ha provocato un importante calo di iscritti nella scuola ed in parti del pubblico impiego. Nel 2017 dovremmo lavorare per consolidare i risultati che abbiamo sommariamente illustrato e promuovere l'espansione della presenza del sindacato laddove essa è ancora troppo debole o del tutto carente. Dobbiamo farlo in quanto

serve alla nostra organizzazione al fine di consentirle una più efficace difesa di tutti i lavoratori; ed è necessario al consolidamento della democrazia italiana. L'Italia per crescere ha bisogno di un sindacato forte, il quale, attraverso la sua azione a più ampia scala, favorisca lo sviluppo dei processi democratici, come dimostrano i risultati ottenuti con la promozione dei Referendum. L'adesione alla Cgil consolida l'organizzazione, dà forza a tutti i lavoratori e testimonia la solidarietà che essi esprimono al sindacato. La nostra crescita nei luoghi di lavoro, non si deve dimenticare mai, neppure per un solo istante, è la testimonianza diretta e operante del grande impegno che le delegate ed i delegati pongono quotidianamente nei luoghi di lavoro e sottolinea il consenso che i lavoratori manifestano verso la loro azione. Risultati che non sarebbero raggiungibili senza il decisivo apporto di quanti dirigono le categorie e delle compagne e dei compagni impegnati a far funzionare al meglio, pur in presenza di sempre nuove difficoltà, i nostri servizi. A tutti loro, indistintamente, va il nostro ringraziamento. Da ultimo, ma non rappresenta certo la questione meno importante, non dobbiamo dimenticare che l'adesione alla Cgil permette anche di rafforzare economicamente la nostra organizzazione: consentendole di meglio operare su tutto lo spettro delle necessità a cui occorre far fronte. Con maggiori mezzi economici possiamo garantire: una maggior presenza sul territorio a sostegno delle vertenze; una più capillare organizzazione, rafforzando politicamente la nostra presenza; una efficienza nei servizi che consenta di mantenere inalterato - nonostante le minori entrate derivanti dai tagli al patronato ed al Caaf - quanto garantito con alta professionalità negli scorsi anni. Concludendo, vorrei che tutti noi facessimo nostro l'argomento che la Cgil usò (nelle nostre sedi sarà possibile vedere copia del manifesto) nel 1954-1955 per promuovere la campagna per il tesseramento: "La Cgil è la tua forza, Tu sei la forza della Cgil". Dopo tanti anni di dure lotte e di non pochi successi, questa elementare verità è più che mai attuale. •



## [ VOUCHER E APPALTI ]

# Dal 19 aprile l'Italia è un Paese migliore

**I**l Parlamento ha votato l'abolizione dei voucher e ha ripristinato la responsabilità in solido delle imprese in caso di appalti. Questo risultato è dovuto alla straordinaria iniziativa che la Cgil ha messo in campo nel 2016 per la raccolta firme per i referendum, raccogliendo complessivamente più di 3 milioni di firme. Le forze datoriali hanno lanciato diversi gridi di allarme affermando che il Governo e la Cgil avevano deciso di far ripiombare nel sommerso il lavoro che la normativa sui voucher aveva fatto emergere in questi anni, altri hanno affermato che molti lavori - qualcuno li ha chiamati spregiativamente lavoretti - senza l'utilizzo dei voucher non saranno più possibili. Ai primi rispondiamo



che secondo i dati forniti dall'Inps, per ogni ora di lavoro pagata con i voucher, ne corrispondevano almeno tre pagate in nero. Ai secondi ricordiamo che nel nostro Paese vi sono 47 forme di lavoro precario e che i contratti nazionali di lavoro prevedono diverse modalità di articolazione oraria: dal lavoro a chiamata al lavoro a tempo parziale, dal lavoro intermittente al lavoro tramite agenzia di somministrazione.

Ricordiamo inoltre che la Cgil insieme ai quesiti referendari ha proposto una nuova "Carta dei Diritti Universali del Lavoro" in cui, pur nella tutela dei diritti dei lavoratori, sono previste forme di lavoro che garantiscono la risposta a tutte le varie necessità, compreso il lavoro temporaneo: sono gli articoli 80 e 81 della nostra proposta di legge. La mobilitazione della Cgil, che trova motivazione anche in questo primo grande risultato, continuerà sino a quando non avremo ottenuto diritti uguali per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori, sia dipendenti pubblici che privati, sia a tempo indeterminato o con forme di lavoro a tempo. La sfida per i diritti è appena iniziata. Insieme ce la faremo. **L. Q.**

## REFERENDUM/1

## La verità sui voucher

### I voucher sono stati istruiti nel 2003

e hanno avuto, nei primi anni di vita, un utilizzo limitato (500mila nel 2008). Negli anni successivi, sono cresciuti costantemente anche a causa del Jobs Act: a livello nazionale ne sono stati venduti oltre 133 milioni nel 2016. Chi erano i voucheristi? Spesso si crede che i voucher siano stati utilizzati per piccoli lavori domestici o in agricoltura. Questa convinzione è smentita dai fatti. In Lombardia, ad esempio, l'utilizzo in questi settori è stato di poco superiore al 2% del totale dei buoni venduti. Così come si pensa che siano stati usati per pagare studenti e pensionati, invece, negli ultimi anni, sono stati usati soprattutto nei settori (commercio, turismo, servizi, agricoltura) che già avevano diverse soluzioni contrattuali disponibili per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese. In questi ambiti l'introduzione dei voucher ha quindi cau-

sato soltanto un ulteriore risparmio sul costo del lavoro. Inoltre, se nel 2008 l'età media del voucherista sfiorava i 60 anni, nel 2015 è scesa a 36. Anche questo dato dimostra come il fenomeno voucher sia diventato strutturale e trasversale nel mondo del lavoro: oggi i cosiddetti "lavoretti" sono diventati l'unico lavoro e reddito per circa un milione e mezzo di persone. Se compariamo il costo orario di un dipendente a bassa qualifica con quello di un lavoratore pagato con il sistema dei voucher, rileviamo uno scostamento minimo. Però, per i voucheristi, non è esistita alcuna tutela contrattuale: nessun riconoscimento di malattia, ferie, riposi e nessuna regolazione dell'orario di lavoro ed è stato difficile il riconoscimento di infortunio. A tutto ciò si aggiungeva il futuro previdenziale. Secondo una stima fatta dal patronato Inca, considerato il limite mas-



simo di reddito che poteva si ottenere con i buoni lavoro, un voucherista, per maturare il requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva, avrebbe dovuto lavorare per almeno 35 anni e quindi non poteva andare in pensione prima dei 70 anni con un assegno di soli 208,35 euro al mese. E non è la mancanza di flessibilità che ha portato alla diffusione del sistema dei voucher. Infatti, se prendiamo i Contratti

Collettivi Nazionali di Lavoro (Ccnl), in particolare quelli applicati nei settori in cui maggiormente venivano usati, vediamo che la flessibilità oggi è già presente e utilizzabile: invece di usare i voucher, sarebbe bastato applicare i contratti condivisi e vincolanti per sindacati e imprese.

Nella Carta dei Diritti Universali del Lavoro, la Cgil ha indicato il contratto di lavoro a tempo indeterminato e stabile la forma comune di rapporto di lavoro - peraltro principio fondamentale fatto proprio anche dalla normativa europea - e agli art. 80 e 81 la Carta prevede il LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE che, pur riconoscendo al lavoratore diritti e tutele quali malattia, riposi, orari ecc., prevede la temporaneità della prestazione e una semplificazione amministrativa per il datore di lavoro.

**Emanuela Celona**  
Ufficio Stampa Cgil Vercelli Valsesia

## REFERENDUM/2

## Solidarietà del committente negli appalti: buone notizie

**T**empo fa qualcuno ha detto "beato quel popolo che non ha bisogno di eroi". Ma questo motto mal si adatta al popolo italiano che ha molti, tanti, troppi eroi. Infatti cos'altro sono se non veri eroi coloro che vivono onestamente nonostante non abbiano un lavoro o friscano di una pensione minima, siano lavoratori precari o friscano di un reddito insufficiente a condurre una vita dignitosa. La nostra classe politica ama gli eroi e mira a crearne di nuovi. Ecco perché il Jobs Act ha depotenziato lo Statuto dei Lavoratori, mentre l'ex ministro Elsa Fornero, da parte sua, oltre a creare una nuova figura di emarginati (gli Esodati) si è anche spinta, nel caso degli appalti (L. 92/2012), a proteggere il capitale sancendo che il lavoratore prima di rivolgersi al committente debba tentare l'azione esecutiva nei confronti del proprio datore di lavoro (appaltatore). Questo comporta la necessità di un'azione legale preventiva verso l'appaltatore; azione che può essere anche lunga, costosa e dall'esito oltretutto incerto. La Fornero ha sostanzialmente capovolto la tutela spostandola dal soggetto debole (il lavoratore) al soggetto forte (il committente). A ciò si aggiunge la poca chiarezza del testo di legge che sembra escludere la solidarietà del committente verso il personale della Pubblica Amministrazione o verso il personale addetto agli appalti commissionati dalla Pubblica Amministrazione e che ha generato interpretazioni e contrapposizioni dottrinarie e giurisprudenziali le più disparate. Tuttavia, in questo marasma, ci preme però dare conto e risalito ad una sentenza recente emessa dal Giudice del Lavoro di Vercelli in materia di responsabilità solidale del committente e riguardante quattro nostri assistiti. Questi lavoratori, dipendenti di una società appaltatrice chiusa per fallimento e che aveva operato per un Organismo Pubblico, con l'assistenza di un nostro legale, avevano chiesto e ottenuto con decreto ingiuntivo la condanna della società committente al pagamento delle retribuzioni non corrisposte in virtù del principio di solidarietà sancito dall'art. 29 D. Lgs. 276/2003 (meglio conosciuto come Decreto Biagi). La società Committente aveva fatto opposizione al decreto ingiuntivo presentando ricorso al giudice del lavoro di Vercelli che, con sentenza del 13/7/2016, ha condannato la committente al pagamento delle somme dovute ai lavoratori, con addebito ulteriore anche delle spese processuali. **Vincenzo Pepe**, Ufficio Vertenze

## DALLA PRIMA

## EDITORIALE E ORA LA CARTA DEI DIRITTI

grande battaglia sui diritti lanciata dalla Cgil; ricordo che i referendum erano/sono a sostegno della nostra proposta di Legge e cioè la "Carta dei Diritti Universali del Lavoro" anche qui il percorso sarà molto lungo e la discussione parlamentare proseguirà con il prossimo governo, però intanto è stato raggiunto un primo risultato la proposta di

legge è stata messa in "agenda" nei lavori parlamentari. Anche qui, per capire bene quanto finora è stato fatto, ricordo che da quando in Italia c'è la Repubblica (prima non era neanche concepibile) per la prima volta una proposta di legge di iniziativa popolare inizia un iter di discussione parlamentare, quindi un evento non proprio così



scontato, merito nostro ma anche di oltre un milione e mezzo di firme raccolte a sostegno. Mai così tante per nessun motivo! La battaglia sarà ancora molto lunga e dura, le forze imprenditoriali meno lungimiranti insieme ad alcune forze politiche faranno di tutto per farci tornare indietro e far pagare ai lavoratori la scarsa capacità

imprenditoriale, che è uno dei principali mali dell'Italia, cercando di recuperare competitività con lo strumento dei pochi diritti/tutele e di conseguenza bassi salari. Questi primi risultati, però, dimostrando che se ci si crede la battaglia sui diritti può essere vinta, che è possibile e doveroso battersi per un mondo del lavoro più giusto dove i

lavoratori possano essere considerati prima di tutto persone, dove qualsiasi lavoratore con qualsiasi mansione sappia quali sono i suoi doveri ma anche i suoi diritti, possa avere un salario giusto e dignitoso e soprattutto per i suoi lavoratori, l'Italia non debba continuare ad essere lo Stato del "meglio questo che niente".

**Vittorio Gamba**



MAGGIO 2017

[ PRO E CONTRO DEL COLOSSO DELL'E-COMMERCE ]

# Amazon a Vercelli: una sfida (anche) sindacale

di VALTER BOSSONI

Segretario Filcams Cgil Vercelli Valsesia

**A**lle porte della città di Vercelli procede in modo spedito la costruzione del grande edificio destinato alla imminente apertura delle attività di un colosso del commercio mondiale, Amazon.

Percorrendo le strade in zona Larizzate, periferia di Vercelli, si scorgono le notevoli dimensioni dell'edificazione dello stabilimento; per capacitarsi di quanto sia grande la costruzione è necessario pensare ad un capannone prefabbricato la cui superficie coperta occuperà lo spazio equivalente di almeno una dozzina di campi da calcio. Altro elemento conosciuto della società è la forza lavoro, la quale sarà di almeno 600 addetti. Questi sono gli elementi essenziali ed ormai certi dell'entità economica che vedremo evolversi a breve nel territorio.

Ovviamente correlati a questi fondamentali elementi sono state fatte previsioni di crescita più o meno già sperimentate in altri luoghi, la cui evoluzione potrà compiersi una volta avviata e resa operativa la funzionalità dell'impianto. Esistono infatti i presupposti secondo cui l'e-commerce (ovvero l'innovativa forma di commercio di beni e/o servizi che si effettua attraverso la rete internet, attività propria di Amazon), assuma uno sviluppo in divenire molto più ampio di quello attuale e quindi una conseguente crescita dell'operatività anche del sito vercellese. A supportare tale previsione, oltre ad un andamento consolidato a livello globale, esiste l'esempio nazionale attuato dalla medesima società in provincia di Piacenza. Esempio questo che per dinamica e caratteristiche è altrettanto simile o addirittura equivalente a quello che si attuerà in loco.

Per quanto riguarda la forza lavoro è infatti utile evidenziare che per lo stabilimento piacentino sorto nel 2011, per cui si era allora prospettata una previsione occupazionale iniziale di 580 dipendenti, si è giunti ad oggi ad occupare sino a 1300 lavoratori. A questo proposito va specificato che i picchi occupazionali si raggiungono in particolari periodi dell'anno dove la domanda di acquisti incrementa, mentre nei periodi ordinari la forza lavoro si contrae per portarsi alla necessità fisiologica di funzionamento.

Va altrettanto evidenziato che a differenza di altre attività con gestioni logistiche che potrebbero apparire analoghe, i lavoratori operanti per Amazon hanno per la quasi totalità assunzioni dirette, cioè l'esternalizzazione è contenuta e limitata solo ad alcuni servizi. In funzione delle prossime necessità lavorative, in questo breve periodo si sono aperte le fasi di selezione cadenzate

secondo un piano occupazionale che è iniziato a fine anno 2016 per le figure dirigenziali o di responsabilità. Ha fatto seguito ad inizio aprile la selezione per le attività di servizio e di forniture esterne, a cui faranno seguito le selezioni per il restante fabbisogno di manodopera cioè il grosso delle maestranze.

È però risaputo che anche in assenza di ufficializzazione delle selezioni per queste ultime figure alcune società di lavoro interinale stanno vagliando i curriculum vitae di diversi candidati all'assunzione. Oltre agli aspetti noti ed ufficializzati con tanto di buoni propositi e a volte con toni un po' propagandistici, vi sono gli interrogativi legati alla novità e alle notizie che hanno raffigurato Amazon alla pari di molte altre multinazionali non sempre così benevole nel gestire i propri dipendenti. Il tema indubbiamente non è una novità nel mondo del lavoro. Da sempre i grossi insediamenti occupazionali hanno trascinato con sé problematiche legate alla gestione del personale ed al rispetto delle condizioni di lavoro. Ora, nell'epoca della globalizzazione tecnologica dove l'informatica ci



KEN JAMES

permette con un tocco di tastiera di scegliere e acquistare magari con poca consapevolezza, è legittimo porsi qualche domanda di come la proposta commerciale viene gestita.

Le pratiche attuate tramite le nuove vetrine digitali non sono che l'evoluzione informatica di quanto da tempo avviene nella distribuzione tradizionale; pezzi, gamma di prodotti e per l'e-commerce l'accentuazione esasperata delle tempistiche di consegna, sono elementi essenziali. Ogni scelta, ogni mutamento che il cliente attua in modo più o meno consapevole, genera una variazione delle condizioni lavorative di chi produce, fornisce e vende il prodotto. Amazon alla pari di molte altre aziende ed in particolar modo di tutte le società quotate in borsa agisce nella logica del profitto; il suo patron e fondatore Jeff Besoz con i suoi oltre 72 miliardi di

dollari di patrimonio è il terzo uomo più ricco del pianeta. Non deve però essere una questione di retorica lodare o denigrare Amazon.

Per quanto riguarda l'aspetto locale, i pro e i contro del nuovo insediamento andranno misurati strada facendo, sapendo bene che Amazon è molto attenta nel salvaguardare la propria immagine, ma è avulsa nell'interagire con altre istanze sociali, siano esse pubbliche o private, in particolar modo sino ad ora si è dimostrata restia nel condividere accordi di carattere sindacale. La vera sfida da cogliere, sul versante sindacale sarà quindi quella di interagire con la forza lavoro, per far comprendere che anche un semplice addetto non deve sentirsi come un pacco identificato con un codice a barre, ma bensì un lavoratore degno di questo termine. •

[ COLLABORAZIONE ASL VC-INCA PIEMONTE ]

## Le malattie professionali: informare è prevenire

La campagna  
coinvolgerà anche  
la Fondazione  
Di Vittorio

di CARMINE LUNGO

Segretario FP Cgil Vercelli Valsesia

**N**ell'arco del 2017 sarà sviluppato un progetto, che vedrà coinvolte sperimentalmente l'Asl di Vercelli e i lavoratori del settore sanitario dell'Azienda Sanitaria cittadina. Il soggetto proponente è l'Inca Cgil Piemonte, che si avvarrà della professionalità della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, istituto di ricerca e formazione, per le attività di analisi dei dati statistici e dei dati aggregati ed elaborazione del rapporto finale, oltre a fornire il supporto necessario per lo svolgimento del progetto.

Gli obiettivi generali consistono nello stimolare la più ampia acquisizione di conoscenze presso i soggetti chiamati a svolgere un ruolo attivo per la tutela della salute nei luoghi di lavoro. Gli obiettivi specifici consistono invece nell'offrire servizi di informazione e tutela

individuale per i lavoratori attraverso l'operato di un team territoriale composto da medici del lavoro ed esperti del patronato, in collaborazione con gli operatori dell'Inca e del sindacato, per diffondere informazioni e aumentare le conoscenze sul tema delle malattie professionali, con attenzione specifica alle patologie tumorali e a quelle cosiddette emergenti. Il principio ispiratore è che i sistemi di prevenzione devono fondarsi sulla collaborazione tra tutti gli attori della prevenzione, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori e un ruolo attivo e propositivo degli Rls.

I lavoratori saranno coinvolti in un'iniziativa di informazione sul progetto e sarà distribuito un depliant informativo. Il coinvolgimento dei lavoratori è altresì funzionale alla diffusione di una cultura della prevenzione delle malattie professionali, per cui la loro partecipazione attiva tramite

la compilazione del questionario si traduce immediatamente in un'azione di sensibilizzazione diffusa, che li porta ad interrogarsi sul rapporto che intercorre tra salute e lavoro nelle loro esperienze di vita e, più in generale, sulla qualità del lavoro a livello aziendale e territoriale.

La piena tutela della salute e sicurezza passa necessariamente attraverso il coinvolgimento dei lavoratori per poter mettere in moto il meccanismo di diffusione dell'informazione "peer to peer" all'interno dei contesti di vita e lavoro. In definitiva il coinvolgimento dei lavoratori tramite gli Rls e i patronati attiva e alimenta la rete relazionale su cui si fondano i sistemi di prevenzione, contribuendo al rafforzamento di network indispensabili per garantire la piena riuscita del progetto.

La campagna informativa di prevenzione sulle malattie professionali nasce su impulso

delle istituzioni e delle parti sociali che compongono la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 6 del D.lgs 81/2008. L'obiettivo è stimolare la più ampia acquisizione di conoscenze presso i soggetti chiamati a svolgere un ruolo attivo per la tutela della salute nei luoghi di lavoro: datori di lavoro, lavoratori, responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, medici (di famiglia, ambulatoriali, competenti).

La campagna è rivolta ai settori trasporti, agricoltura e grande distribuzione, con riferimento, in particolare ai disturbi muscolo-scheletrici e alle malattie respiratorie, comprese le allergopatie. È l'avvio di un piano di iniziative che, nel tempo, estenderà progressivamente la sfera di azione ad altre tipologie di malattie e ad altri settori produttivi. •



## [ LE NOVITÀ ]

# Rinnovo Ccnl Metalmeccanici, innovazione e sperimentazione

Si apre una nuova stagione per i lavoratori del settore, tra salario, tutela sanitaria e fondi di previdenza

di IVAN TERRANOVA

Segretario Fiom Cgil Vercelli Valsesia

**S**i apre una stagione nuova per i metalmeccanici, l'ultimo contratto nazionale pone delle basi innovative e sperimentali nel rapporto e nella contrattazione nei luoghi di lavoro. Questo Ccnl oltre a garantire il salario attraverso il sistema dell'adeguamento automatico degli istituti salariali all'inflazione, istituisce la tutela sanitaria attraverso l'assicurazione Metasalute, che garantisce la prestazione di copertura a tutti i metalmeccanici e familiari a carico; viene aumentata la contribuzione aziendale al 2% sui fondi di previdenza complementare, ovvero fondi pensione di

categoria, viene erogato un bonus economico detto "flexible benefit" per le esigenze di tutti i giorni, si fortifica il diritto allo studio e si inserisce il diritto all'obbligo formativo per la propria mansione.

Dei primi passi per garantire anche pezzi di tutela che lo stato non garantisce più, avremmo preferito sicuramente che non fosse necessario integrare la pensione o che i ticket sanitari fossero gratuiti, tuttavia anche il sindacato fa i conti con la realtà e si è cercato di compensare attraverso il contratto nazionale. Innovativo e fondamentale è per noi il principio delle 24 ore di formazione specifica introdotto nel nostro contratto, nelle aziende non si formano più i lavoratori e molte volte lo stesso viene

emarginato dai cicli produttivi soltanto perché non adeguatamente formato. Da sempre noi crediamo che nelle nostre aziende il punto di forza siano le produzioni complesse, lo dimostrano i dati nazionali, le aziende che sono riuscite a sopravvivere alla crisi sono quelle che hanno investito in tecnologia e professionalità.

Per i "flexible benefit" rispondiamo anche a ciò che la legge ha messo in campo, i decreti ministeriali in materia di welfare prevedono un regime fiscale agevolato per questa forma di premio; sicuramente non è un modello salariale ma una parte che si aggiunge ad esso e che risponde alle nuove normative fiscali. Per concludere, questo contratto oltre a garantire il salario distribuisce, senza

fare distinzione di livello, parti aggiuntive che vanno a coprire esigenze di tutti i giorni, sicuramente apre una stagione nuova, anche complicata ma che passa dai tavoli della contrattazione. Non sarà facile dopo anni di divisioni sindacali trovare posizioni di incontro, inoltre per via della crisi e anche di scelte industriali sbagliate riuscire a far applicare quanto siglato non sarà facile. Negli ultimi mesi abbiamo già appurato sul territorio vercellese che in molte delle più grosse aziende i fondi previdenziali non vengono pagati e gli stipendi vengono erogati con ritardo, pertanto diventa importante incominciare ad attrezzarsi in modo tale da poter rivendicare quello che è un diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori. •

## [ LE SPECIFICHE DELL'ACCORDO ]

## Contratto tessile, firmato il rinnovo: aumenti e Fondo sanitario

di DANIELE BOVOLENTA

Segretario Filctem Cgil Vercelli Valsesia

**C**i sono volute 16 ore di sciopero, manifestazioni e presidi in tutta Italia, ma alla fine - dopo una trattativa durata oltre 10 mesi - sindacati e imprese ce l'hanno fatta. Infatti nella tarda serata del 21 febbraio a Milano, l'associazione imprenditoriale Sistema Moda Italia (Smi)-Confindustria e i sindacati del settore Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto tessile, abbigliamento, moda (oltre 420mila i lavoratori interessati), scaduto il 31 marzo 2016. Dopo più di vent'anni che il settore non scioperava per il rinnovo contrattuale possiamo dire che la scommessa è stata vinta, i lavoratori compattamente hanno aderito agli scioperi e alle mobilitazioni (con punte di sciopero che in alcune aziende hanno toccato il 100%) grazie all'impegno di tutti i lavoratori si è arrivati alla chiusura del contratto senza scambi particolari sulla normativa contrattuale e fissando aumenti salariali sui minimi mantenendo il "modello" contrattuale, per cui gli aumenti si definiscono "alla firma" del contratto e non "post" nel caso in

cui l'inflazione si verifici. Questo era un punto sul quale abbiamo ottenuto un risultato enorme visto la base di partenza della trattativa, con le imprese che richiedevano 63 euro di restituzione rispetto al precedente contratto, a causa dell'inflazione che non si era verificata e la "proposta indecente", appunto, di un modello contrattuale con aumenti "ex post".

Sulla parte economica la soluzione si è trovata con nessuna restituzione di quote salariali da parte dei lavoratori e aumenti sui minimi tabellari di 70 euro in tre tranches a partire da aprile 2017. Uno dei punti più qualificanti del nuovo contratto è sicuramente l'introduzione del Fondo sanitario per i lavoratori del settore Tessile, che partirà per tutti i lavoratori (quindi senza adesione volontaria ma automatica) e totalmente a carico delle aziende da gennaio 2018 (senza nessun costo per i lavoratori), che garantirà i lavoratori e le lavoratrici rispetto ad una questione importante come la salute. Sempre riferito al welfare si è previsto anche l'aumento del contributo a carico delle aziende al Fondo pensionistico Previmoda dall'attuale 1,5% al 2% (anche qui solo a carico delle aziende).

Ecco per punti le principali novità del Ccnl tessile abbigliamento:

**Flessibilità dell'orario**

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'azienda potrà richiedere il superamento dell'orario di lavoro contrattuale sino al limite massimo di 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno, previo accordo con le Rsu.

**Permessi, assenze e aspettative**

Il padre lavoratore dipendente, entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni per l'anno 2017 e per 4 giorni per l'anno 2018.

Per le adozioni internazionali, il lavoratore può fruire di un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 30 giorni.

**Ferie**

Tre settimane saranno normalmente consecutive.

In caso di particolare esigenze tecnico organizzative, l'azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In questo caso l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con le Rsu entro il mese di aprile, per stabilire le modalità e il programma, prevedendo comunque la possibilità per ogni lavoratore interessato di godere di un'altra settimana consecutiva, da concordare anche

individualmente nei mesi da giugno a settembre.

**Fondo di assistenza sanitaria**

Il fondo sarà finanziato a carico delle aziende con 12 euro per ogni lavoratore anche a tempo determinato (più di 9 mesi), per dodici mensilità. Tale contribuzione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2018.

**RENDIMENTI NETTI**

LINEA D'INVESTIMENTO	ANNO 2016	MEDIO ANNUO COMPOSTO ULTIMI 5 ANNI	
		Comparto	Tfr in azienda
GARANTITO	0,51%	2,67%	1,74%
ZAFFIRO Linea Prudente (20% azioni - 80% obbligazioni)	1,76%	4,14%	1,74%
SMERALDO Linea Bilanciata (33% azioni - 67% obbligazioni)	3,57%	6,56%	1,74%
RUBINO Linea Dinamica (50% azioni - 50% obbligazioni)	4,13%	9,00%	1,74%

**Previdenza complementare**

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., il contributo a carico azienda sarà elevato come segue: 1,70% dal 1° gennaio 2019 3° liv 27,59 euro, 4° liv 28,89 euro; 2,00% dal 1° ottobre 2019 3° liv 32,85 euro, 4° liv 34,39 euro.

**Elemento retributivo nazionale**

L'incremento salariale di 70 euro è in riferimento al 4° livello: dal 1° aprile 2017 25 euro; dal 1° luglio 2018 25 euro; dal 1° luglio 2019 20 euro.

**IL FONDO DEI TESSILI****I dati positivi di Previmoda**

**P**revimoda è il fondo pensione per i lavoratori tessili e dell'abbigliamento. Il fondo è nato nel 2001 e oggi conta circa 60mila iscritti, in maggioranza donne (58%) e gestisce un patrimonio di 1 miliardo e 83 milioni di euro, investito in 4 linee di gestione. L'adesione dei lavoratori è volontaria ed è pari al 1,5% del salario a carico dell'iscritto (oltre al Tfr) ed altrettanto a carico dell'azienda, che passerà al 2% durante la vigenza dell'attuale contratto nazionale di lavoro, senza obbligo per il lavoratore di aumentare la

sua quota. Ad esempio per una lavoratrice di 3° livello il contributo dell'azienda è già oggi pari a 285 euro netti all'anno. Anche per questo fondo valgono le regole previste dalla Legge in materia di vantaggi fiscali, prestazioni ed anticipi. Per l'iscrizione si può rivolgere alle Rsu aziendali, al sindacato Cgil di categoria o all'ufficio paghe della propria azienda. •

Per le aziende dei comparti Tessili Vari/Torciture l'aumento contrattuale del 1° aprile 2017 entrerà in vigore dal 1° ottobre 2017. •



[ FONDI PENSIONE NEGOZIALI: COSA SONO ]

# Perché conviene aderire

Una necessità per i giovani, gli anni di accumulo fanno la differenza per il futuro



di GIOVANNI BECCARO

**I**l Fondo Pensione Negoziale o Contrattuale è uno strumento di previdenza complementare, ossia in aggiunta alla pensione pubblica (Inps). I fondi negoziali sono istituiti con accordi fra le Organizzazioni Sindacali e le Organizzazioni dei datori di lavoro e sono gestiti in modo paritetico da un Consiglio di Amministrazione, che affida però a terzi soggetti specializzati (assicurazioni, fondi comuni, banche) la gestione delle risorse finanziarie. I Fondi Contrattuali oggi esistenti in Italia sono circa una trentina, alcuni con 20 anni di attività, altri di costituzione più recente e sono vigilati dal Covip, un organismo che per Legge controlla la regolarità della gestione del patrimonio dei Fondi. La larga diffusione dei Fondi si spiega con la necessità, visto il rendimento futuro delle pensioni pubbliche, di integrare l'assegno pensionistico del lavoratore affinché possa mantenere quella copertura del reddito pari al 70-80%

dell'ultimo stipendio che era proprio della pensione pubblica negli anni trascorsi. A fine 2016 il numero degli iscritti nei Fondi Negoziali era di 2.597.000 lavoratori (+177.000 unità rispetto al 2015) ed il patrimonio gestito ammontava a circa 46 miliardi di euro, in crescita dell'8%. Il rendimento medio nel 2016 è stato del 2,7%, mentre il TFR si è rivalutato dell'1,5%: i Fondi quindi hanno reso circa l'80% in più del Tfr. Nonostante questi buoni risultati l'adesione dei lavoratori, soprattutto fra i giovani che ne hanno più necessità e che potranno avere maggiore convenienza visti gli anni che li separano dalla pensione, è ancora scarso e sicuramente insufficiente a creare diffusamente la copertura pensionistica di cui avremo necessità nei decenni a venire. Vediamo ora in dettaglio perché conviene iscriversi ai Fondi Pensione Contrattuali. **Primo**, i contributi versati nel Fondo Pensione sono deducibili dal reddito per la quota versata dal lavoratore e dal datore di lavoro (non il Tfr) con un risparmio del 23-27-38% a seconda della

retribuzione. **Secondo**, quando vai in pensione la rendita sarà tassata fra il 9 ed il 15%, contro il minimo del 23% della pensione pubblica. **Terzo**, i Fondi Pensione costano in media meno delle altre forme di previdenza complementare: ad esempio per una durata di 10 anni il Fondo Negoziale costa lo 0,4% all'anno, i Fondi Aperti 1,3% e i Pip il 2,2%. **Quarto**, sui Fondi Pensione non si paga il bollo di Legge (0,2% annuo), previsto per tutti gli altri investimenti. **Quinto**, aderendo al Fondo ottieni che la tua azienda ti versi dei soldi di tasca sua, minimo l'1% del tuo stipendio annuo lordo. Su

25.000 euro, ad esempio, sono 250 euro, che sommati al risparmio fiscale sui tuoi versamenti (ipotizzando solo il minimo dell'1%), fanno 320 euro di risparmio previdenziale gratuito. Avendo deciso di aderire al Fondo di categoria, devi decidere quale linea di investimento scegliere. La regola si può sintetizzare così: se alla pensione ti mancano più di 20 anni investi nel comparto azionario prevalente, se sei fra i 10 e i 20 anni investi nel bilanciato, fra i 5 ed i 10 anni investi nell'obbligazionario, con meno di 5 anni alla pensione investi

nel monetario. Riassumendo, più sei vicino alla pensione, riduci il rischio (e il rendimento), più sei lontano aumenti il rischio e (molto probabilmente) il rendimento. È possibile inoltre richiedere anticipi su quanto accumulato per spese mediche, acquisto o ristrutturazione della casa e, fino al 30%, senza specifica motivazione. Infine ribadiamo la necessità, soprattutto per i giovani, di iscriversi al Fondo pensione di categoria, gli anni di accumulo fanno la differenza e solo così potranno vivere con maggiore tranquillità economica gli anni della terza e quarta età. •

[ PER I METALMECCANICI DELL'INDUSTRIA ]

## Il fondo Cometa

di IVAN TERRANOVA

Segretario Fiom Cgil Vercelli Valsesia

**C**ometa nasce nel 1997 è il fondo previdenziale dei metalmeccanici dell'industria, fin da subito in molti aderiscono soprattutto per via della contribuzione aziendale, il lavoratore versa una somma e l'azienda contribuisce in egual misura; allora circa 250mila lire anno, oggi grazie all'ultimo rinnovo circa 420 euro annui.

Le novità prevedono che la contribuzione aziendale salga al 2% a fronte di un versamento del lavoratore del 1,2%, per esempio: Lavoratore metalmeccanico 4° livello retribuzione 1657,28 euro, contributo lavoratore dell'1,2% 19,88 euro al mese, contributo azienda 2% 33,14 euro al mese; contributo azienda 33,14x13 mensilità= 430,82 euro all'anno. Per aderire al fondo è passibile farlo tramite l'ufficio personale della propria azienda o tramite sindacato. •

### RENDIMENTI STORICI

(Val. %)

	2010	2011	2012	2013	2014	RENDIMENTO MEDIO ANNUO COMPOSTO
Inps	2,61	3,45	3,34	1,74	1,43	2,42
Monetario plus	0,39	1,77	2,96	1,26	1,03	1,48
Sicurezza	-1,71	-5,28	16,81	5,95	10,86	5,02
Reddito	3,29	1,66	7,83	4,28	8,32	5,04
Crescita	4,15	-0,25	11,43	9,62	6,92	6,29
Inflazione	1,91	3,17	3,00	0,60	-0,10	1,71

CONVENZIONATO CON CGIL

### STUDIO MEDICO DENTISTICO Dott. CLAUDIO BOSSO

MEDICO CHIRURGO - ODONTOIATRA E PROTESI DENTARIA

- SCONTO DEL 10% A ISCRITTI CGIL E LORO FAMILIARI
- ORTODONZIA E APPARECCHI TRASPARENTI ED ESTETICI PER RADDRIZZARE DENTI STORTI IN BAMBINI E ADULTI
- PULIZIA E SBIANCAMENTO DENTI PER UN SORRISO BIANCHISSIMO
- SCONTI PARTICOLARI SU PROTESI PER ANZIANI ISCRITTI CGIL
- RIPARAZIONI IMMEDIATE DI PROTESI MOBILI



TEL. 0163.22630  
BORGOSIESA (VC) - VIALE VITTORIO VENETO, 60 (sopra sede CGIL)

PER LA SCUOLA

### Il fondo Espero

**I** lavoratori della scuola pubblica e privata per la previdenza integrativa possono usufruire del fondo Espero, costituito nell'anno 2003. Il fondo oggi conta oltre 100mila iscritti ed ha in gestione un patrimonio di 840 milioni di euro (dati anno 2015) suddiviso in due comparti: Garanzia (25% di aderenti) e Crescita (75% di aderenti). Al fondo possono aderire tutti i dipendenti della scuola statale sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche part-time), o con contratto di lavoro a tempo determinato, a patto che si scrivano almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Possono altresì iscriversi i lavoratori di scuole private, parificate e legalmente riconosciute e paritarie. Il contributo minimo a carico del lavoratore è pari all'1% della retribuzione, così come il datore di lavoro che paga la stessa cifra e tutto il Tfr (accantonato presso l'Inps) per gli assunti dal 1/1/2001. L'iscrizione per i lavoratori pubblici deve essere fatta online attraverso l'accesso al portale Noipa, mentre i dipendenti delle scuole private possono rivolgersi alle Rsu o al sindacato Cgil di categoria. •



MAGGIO 2017

[ COS'È E COME FUNZIONA ]

# L'Auser nel vercellese



di MARIA GRAZIA CAMELLINI

Presidente Auser Vercelli

**C**iao a tutte e tutti, sono Maria Grazia Camellini la nuova presidente dell'Auser provinciale, molte e molti di voi mi hanno conosciuta nel ruolo di sindacalista, oggi in questa nuova veste spero di poter dare risposte con lo stesso impegno alle persone che verranno a richiedere un supporto attraverso le attività e servizi che Auser offre alle sue iscritte ed iscritti. Cos'è Auser? Auser è un'associazione di volontariato nata circa 30 anni fa per decisione del sindacato pensionati Cgil, per il sostegno di pensionati in situazione di solitudine, un supporto con la compagnia telefonica e fisica a casa o in casa di riposo, l'organizzazione di gite e vacanze abbordabili economicamente, guidate e accompagnate da volontari a supporto, servizi di consegna della spesa o dei farmaci a domicilio e altro ancora. Come si finanzia Auser?

Con una piccola quota tesserata di 15 euro, ma principalmente dal 5x1000 che, ognuno di voi, può indicare di destinare con la propria firma sul modello 730, oppure indicandolo nella copia del modello Cu (Cud) che restituisce firmato all'azienda, (il 5x1000, come il 2x1000, non è una tassa aggiuntiva, ma la possibilità di decidere per il cittadino a chi dare parte delle tasse già versate). Oggi cos'è Auser? Offre ancora questi servizi, ma ha assunto anche nuovi impegni, organizza servizi molto più impegnativi e diversificati ed ha allargato la sua attenzione dai soli anziani verso fasce che si sono rivelate deboli e più esposte, in questa lunghissima interminabile crisi. Attualmente a Vercelli e Borgosesia offriamo oltre ai tradizionali impegni per i soggiorni estivi, due servizi importanti attraverso i Pony della Solidarietà, giovani tra i 14 e i 20 anni che si impegnano



in attività solidali presso le strutture per anziani o nelle nostre sedi, per sviluppare iniziative di compagnia, momenti di scambio da nonno a nipote-da nipote a nonno, aiutano in piccole necessità come le commissioni. A Vercelli e Santhià sono operativi due corsi per Nonni su Internet, attraverso "l'alternanza scuola lavoro", esperienza che avvicina gli anziani a questa nuova realtà, per non

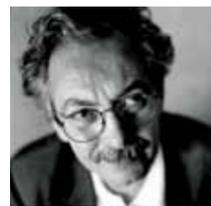
lasciarli isolati da un mondo sempre più tecnologico. Sono in svolgimento due moduli per la conoscenza della lingua italiana con il progetto Petrarca, all'Auser di Borgosesia, rivolti agli stranieri per l'acquisizione della cittadinanza e stiamo lavorando per ampliare questo servizio, sempre più necessario per la migliore integrazione. Abbiamo l'ambizione, mutuando l'esperienza dell'Auser di Borgomanero, per avviare, in convenzione con il Comune di Vercelli, un ambulatorio sanitario multi specialistico in città, non un servizio sostitutivo della sanità pubblica, ma un'offerta gratuita e gestita da medici volontari, a sostegno di quelle famiglie che non possono più permettersi la spesa di uno specialista in quest'epoca di crisi; continueremo a fornire l'accompagnamento per visite (per ora solo ad autosufficienti) e spostamenti con le nostre quattro auto, guidate da autisti volontari. •

## RECENSIONI



### Aglione, menta e basilico. Il Mediterraneo di Izzo

**J**ean Claude Izzo è ricordato e celebrato come il fondatore del noir mediterraneo grazie alla trilogia marsigliese pubblicata tra il 1995 e il 1998, che vede protagonista l'ex poliziotto Fabio Montale. In questo articolo, però, vorrei presentare un altro libro, una piccola antologia di scritti dal titolo *Aglione, menta e basilico*, che mettono a fuoco il personaggio Izzo e ci svelano il suo amore e la sua passione assoluta per Marsiglia e il Mediterraneo, veri protagonisti della raccolta. È nel Mediterraneo, sostiene Izzo, al limite della provocazione, che ha origine il noir; e per lo scrittore il legame inimmaginabile e antichissimo, oltre all'amara riflessione che ne segue, è questo: *"In principio è il Libro. È il momento in cui Caino uccide suo fratello Abele. Con il sangue di questo fratricidio, il Mediterraneo ci regala da leggere il primo dei romanzi noir. Probabilmente prima ci furono molti altri assassini. Ma proprio questo, riportato in un testo scritto, ci colloca per sempre nell'unica tematica dell'umanità, quella del crimine per eccellenza che governerà fino ai nostri giorni i rapporti tra gli uomini."*



Ma il Mediterraneo per Izzo è anche il mare dell'accoglienza, ovunque puoi sentirti a casa tua, dove si incontrano storie, culture, l'Oriente e l'Occidente. Un mare che ha due sponde, non solo la nostra, un mare che non può essere considerato frontiera, un mare che unisce levante e ponente, nord e sud, l'Africa e l'Asia Minore con l'Europa. Il Mediterraneo può rappresentare una sfida: *"È qui che si gioca tutto. Fra il vecchio pensiero economico, separatista, segregazionista (della Banca mondiale e dei capitali privati internazionali) e una nuova cultura, diversa, meticciasa, in cui l'uomo rimanga padrone sia del suo tempo sia del suo spazio geografico e sociale."*

Al Mediterraneo geografico e politico, Izzo affianca anche un Mediterraneo letterario, quello di Rimbaud, Camus, Montalban, Burroughs, Erri De Luca; le città dove hanno vissuto: Harar, Algeri, Barcellona, Tangeri, Napoli e naturalmente la sua Marsiglia, città vecchia di duemilaseicento anni, incrocio di razze e di popoli. Sono pagine molto belle, ispirate. Izzo ci accompagna nei vicoli del Panier o in passeggiate lungo i calanques, nei miti della sua città; ci fa ascoltare la musica, qui Verdi è popolare quanto Bob Marley, e nei quartieri, dalle finestre, puoi sentire un tango di Rivero, una canzone di Carosone oppure di Khaled, anche se "oggi, stranamente, Marsiglia sembra voler chiudere le sue porte e le sue finestre. Non ha più voglia di cantarsi nelle sue rive mescolate. Pensa che alcune musiche abbiano troppi sapori, addirittura troppi odori, come i nostri mercati. E dichiara che, qui da noi, l'altrove non ha motivo di esistere".

Infine, nelle riflessioni di Izzo come si può intuire dal titolo del libro, non può mancare la cucina. Una cucina povera, popolare, lontana dalle mode gastronomiche; una cucina fatta di cose semplici, passione e genialità; e pazienza se i piatti non sempre sono all'altezza, in fondo se ci si pensa è un po' come la vita, ci si arrangia con quello che offre la giornata.

Jean Claude Izzo ci lascia in queste pagine un grande insegnamento, ci propone una diversa visione del mondo e delle differenze: un grande messaggio di tolleranza e di rispetto: "Non serve a niente correre altrove, se non ci riconosciamo nello sguardo dell'Altro". Nelle ultime pagine del libro troviamo anche l'elenco dei dischi, dei libri e dei luoghi preferiti da Fabio Montale, il protagonista di *Casino totale*, *Chourmo* e *Solea*. E adesso non resta che partire, destinazione Marsiglia: Mediterraneo.

Enrico Pagnoni

[ PARLANO GLI ESPERTI ]

## Ricorrere ad uno psicologo

di LUCIA PERALDO GIANOLINO e LORIS MERINGOLO

Psicologi

**Q**uando si è in difficoltà, in crisi e non si presentano necessariamente aspetti psicopatologici (come ad esempio depressione, disturbi d'ansia, disturbi del sonno) può essere utile rivolgersi ad uno psicologo. Spesso molte persone si interrogano su quale sia il ruolo di questo professionista o, cosa significhi intraprendere un percorso psicologico. Non esiste una risposta universale, ma è importante sottolineare gli aspetti rilevanti di questa professione e di quello che può offrire alle persone. Lo psicologo, attraverso un ascolto partecipe e non giudicante, aiuta la persona a focalizzare meglio i propri pensieri e le proprie emozioni. Ciò permette di entrare in contatto con stati d'animo e vissuti che hanno caratterizzato, o caratterizzano, la propria



vita personale e di comprenderli a fondo, in un luogo dove circolano affetti, emozioni, esperienze che diventano parola e dialogo. La relazione che si instaura, tra la persona e il professionista, permette di creare uno spazio di pensiero nel quale è possibile attribuire significato alle proprie esperienze e alla propria storia. Infatti la comunicazione tra due menti, consente di comprendere meglio sé stessi e gli altri, riuscendo a

modulare i propri stati interni e acquisendo una maggiore capacità di entrare in contatto con quello che si sente. Una migliore capacità di cogliere questi stati d'animo, permette alle persone di comprendere che i loro comportamenti non sono casuali, ma vengono generati da sentimenti, credenze, conflitti, motivazioni. Quando si decide di intraprendere un percorso, è necessario collaborare con lo psicologo stabilendo obiettivi, fornendo materiale

rilevante su cui lavorare per il loro conseguimento, al fine di comprendere come alcuni comportamenti siano in relazione con il proprio passato. Lo psicologo ragiona insieme alla persona, individuando ciò che le impedisce di trovare ed attuare le soluzioni, aumentare il suo benessere e far sì che ciò che la ostacola possa essere superato. Ed è proprio attraverso questa relazione esclusiva, dove si tiene sempre presente l'unicità della persona, che la psiche riesce ad individuarsi e strutturarsi. Infatti, attraverso una buona relazione, il soggetto può sviluppare pienamente sé stesso, le sue potenzialità, l'autostima e riuscire ad apprendere modalità migliori per gestire emozioni negative. Il professionista, anche attraverso il segreto professionale, permette di creare un clima di sicurezza, privo di giudizio e caratterizzato da ascolto partecipe e accoglienza emotiva. •

**Autostima e sicurezza: perché l'ascolto può essere fondamentale**



**I 27 febbraio scorso è scaduto il Ccnl dei lavoratori in somministrazione.**

Come per tutti i contratti è stata avviata la procedura di consultazione dei lavoratori per l'approvazione della piattaforma di rinnovo. Purtroppo la particolarità di questo settore non permette di raggiungere tutti i lavoratori ma grazie alla collaborazione delle categorie è stato fatto un ottimo lavoro a livello provinciale considerando anche il limitato periodo dall'uscita della piattaforma e il limite dato dalle OO.SS. Nazionali per le consultazioni. I somministrati consultati sono stati più di 200, risultato nettamente positivo dato che alcuni di loro hanno partecipato ad assemblee al di fuori dell'azienda recandosi materialmente in Camera del Lavoro cogliendo l'interesse suscitato dalle locandine poste nelle agenzie. Altri invece sono stati raggiunti direttamente in azienda come avvenuto per il Lanificio Colombo di Borgosesia, YKK di Prarolo, Manuex di Quaregna ove si è potuto suscitare l'interesse di questi temi anche coinvolgendo i dipendenti diretti. La piattaforma è molto interessante e le richieste hanno come obiettivo principale la continuità occupazionale e il rafforzamento dei diritti in un settore in continua crescita che attualmente conta più di 450mila lavoratori a livello nazionale. Ormai assumere in somministrazione è diventata un'abitudine per le aziende che in questo modo hanno meno rischio di impresa, meno costi sulla selezione del personale e meno vincoli dato che i contratti vengono gestiti dalle agenzie. Molto forte è la richiesta unitaria di poter accedere all'atto dell'assunzione al contratto commerciale che viene stipulato tra agenzie e aziende utilizzatrici in modo di capire il valore economico dietro a tali assunzioni e avere in qualche modo un elemento di trattativa forte come lo era la causale prima dell'avvento del Jobs Act. Accedere a quei dati potrebbe in contrattazione facilitare la possibilità di ottenere contratti più lunghi e più stabili. È l'unico Ccnl dove non si richiedono incrementi retributivi collegati ai livelli grazie alla parità di trattamento (art.30 comma

[ TUTELARE I LAVORATORI ]

# Contratto di somministrazione: il punto sul rinnovo

di ALAN ORSO MANZONETTA  
NidiL Cgil Vercelli Valsesia

1) notevole conquista fatta già da diversi anni. Si richiede però un incremento della retribuzione pari al 10% qualora i contratti o le proroghe siano di durata inferiore ai 30 giorni. Se le aziende vorranno ricorrere a contratti brevi pagheranno di più i lavoratori. Sempre nell'ottica di rafforzamento della continuità occupazionale si richiede l'istituzione di un diritto di precedenza al raggiungimento di un determinato numero di mesi di anzianità con la formulazione di un bacino di prelazione a cui possano avere accesso più agenzie in modo da disincentivare le aziende nel chiamare più persone per un unico determinato lavoro. Come diritto di prelazione

chiediamo anche l'obbligo per ogni agenzia di segnalare i diritti in caso di gravidanza. Poche dipendenti delle agenzie sanno che il contratto prevede in caso di gravidanza che alla ripresa lavorativa anche dopo il congedo facoltativo la lavoratrice abbia diritto a prestare la residua missione. Ad oggi è un aspetto che bisogna conoscere e richiedere. Noi pretendiamo che ci sia un obbligo di comunicazione in questo senso. Obiettivo di questo rinnovo è anche il rafforzamento delle relazioni territoriali in modo di avere più possibilità di trattativa dei singoli problemi. Attualmente abbiamo notevoli problemi relazionali con queste agenzie e il problema

principale sta nel fatto che per loro è tutto centralizzato a livello regionale. Dall'altra parte le agenzie stanno spingendo per integrare le regole peggiorative determinate dal Jobs act. Pochi sanno che anche le agenzie possono assumere a tempo indeterminato (staff leasing) e pochi sanno che il Ccnl per questi lavoratori è molto forte. Mentre per le aziende i contratti a tutele crescenti permettono più facilità nel licenziare, per le agenzie anche gli assunti con questa nuova modalità devono passare attraverso una procedura della durata di 6 mesi prima di esser lasciati a casa. In questa procedura è prevista un'indennità pari a 850 euro al mese (che chiediamo diventino 1000)

e le agenzie devono dimostrare di aver provato a ricollocare il lavoratore. Le controparti vogliono eliminare (ovviamente) questa procedura a fronte di un indennizzo (proposta ampiamente respinta dalle OO.SS). I rapporti con le controparti (Assosom e Assolavoro) rimangono comunque sostanzialmente buoni soprattutto per quanto riguarda il tema della bilateralità. Essa rimarrà totalmente a carico delle agenzie e sono già state determinate nuove prestazioni di cui i lavoratori possono usufruire dal 1° gennaio 2017. Non ci saranno per le controparti aggravii di costo anche perché le nuove prestazioni sono frutto dei notevoli accumuli economici determinati dal

fatto che la mancanza di informazione non permette ai somministrati di usufruire delle prestazioni già esistenti da anni come la tutela sanitaria (rimborso ticket al 100%), i piccoli finanziamenti, (fino a 5mila euro a tasso 0) il sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro o termine contratto (700 euro una tantum), il contributo per l'asilo nido (100 euro fino al 3° anno di età) e la copertura economica della percentuale a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro per gli aderenti al fondo di previdenza complementare Fon.te. Le nuove prestazioni prevedono l'integrazione al 100% del contributo erogato direttamente dall'Inps per le lavoratrici in maternità obbligatoria alle quali sia scaduto il contratto, buono di 150 euro per acquisto materiale didattico, libri o rette universitarie per i figli fiscalmente a carico, buono per lavoratori studenti (corsi serali), sostegno alla non autosufficienza (contributo di 1000 euro per familiari fiscalmente a carico con invalidità al 100%). Non c'è che dire: Il settore ha fatto passi da gigante e rappresenta ad oggi l'altro lato della medaglia del precariato. •

PENSIONI 2017

Prendi l'Ape

sociale... prima che voli

**L'indennità Ape sociale** spetta anche a coloro che svolgono lavori gravosi e pesanti: edili, conduttori di gru, di mezzi pesanti, di convogli ferroviari, personale viaggiante, conciatori di pelli e pellicce, infermieri e ostetriche ospedalieri adibiti a turni, addetti alla cura e assistenza di persone non autosufficienti, insegnanti dei nidi e delle scuole dell'infanzia, facchini, addetti ai servizi di pulizia e operatori ecologici.

**Occhio ai requisiti.** In questi casi, oltre all'età anagrafica di 63 anni, bisogna aver maturato 36 anni di anzianità contributiva, di cui gli ultimi 6, in via continuativa, in una delle attività sopraindicate.

**Lavoratori precoci**

Agli stessi destinatari di Ape sociale, nonché agli addetti a "lavori usuranti" è data la possibilità di andare in pensione anticipata.

**Occhio ai requisiti.** Per accedervi bisogna aver maturato 41 anni di contribuzione e avere 12 mesi di versamenti prima del compimento del 19esimo anno di età.

La legge di Bilancio ha introdotto due importanti novità che potrebbero rappresentare delle buone occasioni per anticipare il pensionamento, senza oneri a carico dei lavoratori e delle lavoratrici:

**Ape sociale** per quanti hanno almeno 63 anni di età entro il 2017.

**Pensione anticipata** per i lavoratori precoci, con 41 anni di contribuzione entro il 2017.

Per poterne usufruire sono previste altre condizioni.

**Ape sociale riguarda**

- Disoccupati e senza ammortizzatori sociali da almeno 3 mesi;
- Lavoratori che assistono da almeno 6 mesi coniuge, genitore o figlio/a, conviventi in condizione di handicap grave;
- Invalidi civili con un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

**Occhio ai requisiti.** Oltre all'età anagrafica di 63 anni è indispensabile aver maturato 30 anni di anzianità contributiva.

**Per entrambi la domanda va presentata dal 1° maggio al 30 giugno 2017.**

Non perdere tempo! Vieni a trovarci.

Gli operatori di Inca ti offrono la consulenza previdenziale necessaria. Visita il nostro sito [www.inca.it](http://www.inca.it)

Un tuo diritto è un nostro dovere!

il Patronato della CGIL



[ RITRATTI ]

# Modesto Cugnolio, fondatore della Camera del Lavoro di Vercelli

di SERGIO NEGRI

**M**odesto Cugnolio nasce a Vercelli il 20 marzo 1863 da genitori possidenti terrieri. Studia legge, nel collegio dei gesuiti, e si laurea a Torino. Questa sua condizione di cittadino benestante gli permetterà di difendere i lavoratori e i militanti socialisti e le mondariso senza chiedere alcun compenso per la sua prestazione.

Verso la metà del 1800, è tra i pionieri del movimento cooperativo nelle campagne del vercellese, favorisce la costituzione nel capoluogo dei primi circoli del Partito Socialista, al quale si iscrive dopo la repressione del '98, durante la quale viene incarcerato per tre settimane. Dispone le prime leghe contadine, organizza il partito Socialista, guida agitazioni e scioperi

**Dal Partito Socialista alla lotta in risaia, tra scioperi e proteste.**

**A lui si deve**

**l'introduzione delle 8 ore lavorative**

che a poco a poco contribuiscono a rendere meno disumane le condizioni di vita dei lavoratori della campagna e, in particolare, della risaia. Il 24 marzo 1901 fonda la Camera del Lavoro di Vercelli e qualche tempo

prima la Federazione Regionale Agricola Piemontese, che raggruppa le Leghe di 47 comuni del territorio e conta 25mila braccianti e salariati iscritti.

Dal 1902 in poi, le leghe contadine nelle campagne e la Camera del Lavoro in città sono in grado di contrattare efficacemente con la parte padronale.

Nel 1904, sull'onda dello sciopero generale noto come la "settimana rossa" proclamato dalle Camere del Lavoro di Milano e di Monza e dal Partito Socialista, i contadini del vercellese si astengono dal lavoro. Chiedono che il padrone rispetti il Regolamento Cantelli. In questo documento che gli agrari nascondono perché non intendono applicarlo, c'è un capoverso che riguarda l'orario di lavoro il quale: "Non può iniziarsi se

non un'ora dopo il levar del sole" per cessare "un'ora prima del suo tramonto".

Il 1906 è l'anno della lotta più dura. Già nel febbraio, prima che inizi la campagna agricola, si parla sui giornali della legge sul lavoro nelle risaie che dovrebbe ridurre l'orario di lavoro. Le preoccupazioni degli agricoltori di Novara e di Vercelli hanno il potere di non far fare passi avanti al provvedimento legislativo. La situazione è molto tesa. Il 24 maggio si registrano le prime manifestazioni di lotta: colonne di scioperanti, preceduti da numerose donne con bandiere rosse, percorrono le strade dei paesi e della città gridando: "Vogliamo le otto ore!"

A Ronsecco 300 contadini, tra cui molte donne, con bandiere rosse si avviano verso un cascinale per far desistere dal lavoro le mondariso forestiere; un drappello di cavalleria riesce a sbarrare il passo e si evita un serio conflitto. Soldati e contadini sono costretti a fronteggiarsi; si ripete così il solito gioco dei potenti: opporre morti di fame a morti di fame. A San Germano la cavalleria disperde gli scioperanti; a Pezzana arriva una compagnia del 53° fanteria; a Caresanablot intervengono i carabinieri. Al grido di "Vogliamo le otto ore" un gruppo di mondine scende in città. Il 1° giugno a Vercelli scoppiano gravi incidenti. La città è presidiata militarmente. Fin dalle 5 del mattino una colonna di scioperanti si porta al Belvedere e ferma gli operai che si recano al lavoro. Si chiudono subito tutte le fabbriche della città. Si forma un corteo che fa il giro delle fabbriche per invitare gli operai ad abbandonare il lavoro. Le officine si svuotano, i negozi chiudono: è lo sciopero generale. I rappresentanti dei lavoratori riescono però a riprendere in mano la situazione; una commissione si reca in municipio per trattare. Alle 17 vengono comunicati i risultati dell'incontro: "La giornata è fissata in 8 ore di lavoro".

Ma anche nel 1907 la prospettiva non appare rosea. Nonostante le lotte degli ultimi tempi, alcuni agrari non intendevano cedere. La questione delle otto ore era ancora al centro degli scontri tra le rappresentanze delle parti. Nel marzo ci sono altri scioperi. I contadini non cedettero. I padroni avevano ormai compreso che la partita era perduta e in tutto il comprensorio furono accettate le otto ore. Da quel momento in risaia le mondariso finalmente non saranno più costrette a lavorare senza interruzione dall'alba al tramonto. •

[ VIAGGIO NELLE NOSTRE SEDI ]

## La Camera del Lavoro di Crescentino: dalla Teksid alle nuove esigenze

di SIMONE OTTAVIS

**A**nche a Crescentino, la Cgil Vercelli Valsesia garantisce una presenza costante per i propri iscritti. In particolar modo nei riguardi dei pensionati (la sede Spi crescentinese è parte della Lega di Santhià-Trino e conta circa 700 membri), ma anche per tutte le problematiche che riguardano il mondo del lavoro e del sociale. L'ufficio di via De Gregori infatti fornisce risposte a diversi tipi di pratiche legate alle pensioni, ma anche Modello Cud, ObisM, Modello Red, grazie ai servizi Inca e Caf. La Camera del Lavoro di Crescentino inoltre serve poi diversi altri comuni della zona come Verrua Savoia, Cavagnolo, Villamiroglio, Gabbiano e altri centri già nel torinese, grazie anche a permanenze. A gestire l'ufficio sono Antonio Celestino, Ercole Labriola e Giovanni Storelli (rappresentante di



Federconsumatori). "Assistiamo lavoratori attivi - spiegano - o prossimi alla pensione. Questo oltre a chi è già pensionato, che si rivolge a noi per gli aspetti più diversi come la quattordicesima o la riforma sull'Ape. Per quanto riguarda la compilazione del Modello 730, in questo periodo diamo appoggio anche tre giorni a settimana". Storelli, per quanto riguarda Federconsumatori, spiega che "negli ultimi anni sono aumentate le richieste di aiuto per le utenze, specialmente per le truffe agli anziani legate ai

contratti di luce e gas. Il nostro è un riscontro utile e necessario in questi casi. Ci occupiamo poi di truffe in genere ai consumatori, come quelle che riguardano gli alloggi per le vacanze. Bisogna pagare un piccolo prezzo per la tessera e per la pratica, ma nel 2015 a Vercelli siamo stati secondi solo a Torino come numero di pratiche". Anche Crescentino, che negli scorsi decenni offriva diverse opportunità lavorative generate in gran parte dallo stabilimento Teksid e da altre medio-piccole imprese, ha però sofferto negli ultimi

anni della crisi economica. "Sono aumentate esponenzialmente le richieste di disoccupazione e le vertenze sindacali - dicono dalla sede cittadina - noi forniamo prima accoglienza e indirizziamo. I lavoratori della Teksid sono stati ricollocati in altri stabilimenti in Piemonte e qualche realtà esiste ancora, ma sicuramente c'è meno occupazione. La nostra Camera del Lavoro è nata negli anni Settanta, proprio con l'espansione della città. Lo sbaglio delle amministrazioni dell'epoca è stato quello di puntare tutto sulla Teksid, senza cercare di spingere per trovare alternative occupazionali". "A rovinare tutto poi è arrivata anche la riforma Fornero, che ha allungato la vita con la diminuzione della speranza di vita. In questo senso, pensiamo che l'Ape sociale possa essere utile per i lavoratori. La soluzione ideale sarebbe la cancellazione della Legge Fornero, concludono. •