



## Bergamo, integrativo Exide: i lavoratori danno via libera all'accordo

L'assemblea dei lavoratori di Exide di Romano di Lombardia ha approvato con un referendum (90% i sì) l'impianto dell'accordo sul contratto integrativo che le delegazioni di Fim e Fiom hanno raggiunto con l'azienda. Il precedente integrativo era scaduto nel 2010 e per l'attuale le parti hanno sostenuto una trattativa lunga più di 12 mesi. Exide nasce negli Stati Uniti nel 1888 e conta oggi su circa 15.000 dipendenti nel mondo. Il gruppo è al primo posto nella progettazione, fabbricazione e commercializzazione di batterie per il settore automobilistico e per il settore industriale. "È un accordo complesso e articolato - dice Luca Nieri, della segreteria Fim Cisl di Ber-

gamo - capace di migliorare aspetti normativi e economici, e puntare in misura concreta sul welfare integrativo. È importante, perché in un momento in cui in tutta la provincia si segna il passo, si dimostra che anche in questo contesto di crisi è possibile raggiungere accordi significativi e innovativi. Inoltre, intensifica i momenti di partecipazione del sindacato in aspetti importanti nella vita aziendale". Nel testo si definiscono anche i percorsi di contenimento dei lavoratori atipici, limitandone l'utilizzo al 12,5% rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Nel nuovo integrativo, compaiono misure per la famiglia, come i due giorni per i papà alla nascita di ogni figlio, il

riconoscimento di 130 euro per ogni figlio che frequenta le scuole superiori pubbliche, e il rimborso delle spese sul ticket, qualora il medico di fabbrica richieda un qualsiasi certificato medico specifico. Sul versante economico, la quota consolidata del premio annuale arriva a 1823 euro, con l'attuale aggiunta di ulteriori 400 euro; viene implementata la gratifica feriale, che in tre anni passerà dai 506 ai 578 (diventando una sorta di quattordicesima), mentre il premio variabile, calcolato su parametri di produttività, qualità e "cambio tipo", potrebbe arrivare alla quota di 1000 euro. L'accordo avrà la durata di tre anni.

Stefano Contu

La crisi nelle tlc. Dopo Telecom, tocca al colosso inglese: la strategia è sempre la stessa

# Vodafone impugna la scure

L'azienda presenta il piano industriale: 700 esuberanti per salvare il bilancio. L'ira dei sindacati. Vitale (Fistel): "Inaccettabile, ci ripensino o sarà sciopero"

I sindacati sono già sulle barricate. Il piano industriale presentato da Vodafone Italia, con il corredo di 700 esuberanti, ha fatto salire di un altro gradino il livello di allerta delle sigle del settore tlc. I tagli annunciati dalla multinazionale britannica si aggiungono a quelli che i sindacati stanno già discutendo con Telecom (2750 nel prossimo biennio).

Il risultato è che la trattativa è finita su un binario morto ancor prima di iniziare. Va all'attacco il segretario generale della Fistel Vito Vitale: "Il piano è inaccettabile per la pesantezza degli interventi annunciati". E dunque il sindacato "non accetterà mai i licenziamenti dei lavoratori". Il momento di passare dalle parole ai fatti potrebbe arrivare molto presto: "Se l'azienda non rivede la sua posizione, insieme alle altre organizzazioni sindacali apriremo le procedure di sciopero per far ripensare Vodafone su un piano che penalizza irrimediabilmente i lavoratori in un momento difficile per l'economia del Paese e del mercato del lavoro". Per Vitale un'azienda come



Vodafone, che "ha ancora un'alta marginalità", non può pensare "di agire con i licenziamenti per rilanciarsi". L'unica strada, spiega il sindacalista, è il dialogo, quindi ora sta a Vodafone "aprire un confronto

serio con il sindacato per ricercare soluzioni condivise per agire sulla riduzione dei costi, su una organizzazione del lavoro più efficiente, sulla rivisitazione degli accordi aziendali".

Da parte sua, Vodafone attribuisce la decisione di sforbicare l'occupazione "agli effetti negativi della crisi macroeconomica, alla forte pressione competitiva e al drastico calo dei prezzi, nonché agli in-

terventi regolatori" che "stanno progressivamente influenzando in modo critico l'andamento del settore delle tlc". La multinazionale delle tlc sostiene di aver risentito "degli effetti combinati di questi fenomeni, registrando negli ultimi due anni una rilevante erosione del fatturato e dei margini". Nel terzo trimestre, ricorda l'azienda in una nota, i ricavi da servizi sono scesi del 9,3%, che diventa un allarmante - 13,8% se si calcola "anche l'effetto del taglio della tariffazione mobile deciso a novembre del 2011 dall'Autorità con un percorso di decalage in tre tappe, fino al primo luglio prossimo". La difficile congiuntura renderebbe quindi "urgente una maggiore focalizzazione organizzativa e di business", anche "per assicurare il rilancio sostenibile dell'impresa e della sua competitività sul mercato nei prossimi anni".

Di qui l'idea di tagliare il costo del lavoro: non però nelle mansioni "a diretto contatto con il cliente" bensì nelle funzioni di "staff e supporto". Una precisazione che, lascia intendere il comunicato, dovrebbe essere di conforto, anche se non si capisce a chi. Vodafone prova comunque, almeno a parole, a tendere un ramoscchio di ulivo ai sindacati, con l'auspicio che il confronto "proseguisca in maniera costruttiva nell'impegno reciproco di trovare soluzioni sostenibili per le persone e per l'impresa". Certo che la falsa partenza non aiuta.

C.D'O.

vertenze

Qualora l'ispettore del lavoro si imbatte in più di tre associati in partecipazione impegnati nella stessa attività e non legati da alcun vincolo di parentela, scatta automaticamente la sanzione e il datore di lavoro non può fornire prova contraria, per gli addetti ai lavori si parla di presunzione assoluta e al committente non resta che pagare la relativa sanzione.

Nel caso invece in cui nel rapporto siano coinvolti da uno a tre associati e non vi sia stata partecipazione agli utili, consegna del rendiconto e la prestazione non sia connotata da competenze tecniche, allora il rapporto si considera subordinato a tempo indeterminato e il committente è ammesso a produrre prova contraria in virtù di una presunzione relativa. E' evidente che in questa seconda ipotesi il datore potrà sfuggire alla sanzione solo se dimostra che c'è stata distribuzione degli utili, rendiconto e che le competenze svolte sono particolarmente progredite e collegate all'attività posta in essere dall'associato. Se però è semplice dimostrare l'attribuzione degli utili e del rendiconto, come dimostrare che l'associato possiede le competenze necessarie? Secondo la circolare del Ministero

CSMB Centro Studi  
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT  
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro  
Marco Biagi / 241

## Associato poco partecipe alla prova

del Lavoro n. 32/2012, per competenze teoriche elevate, devono intendersi quelle comprovate attraverso il possesso di un diploma, laurea o qualifica conseguita al termine dell'apprendistato e congruente con l'attività posta in essere. Da ultimo se anche il lavoratore non avesse detti titoli, è sufficiente il possesso di una qualifica attribuita da almeno 10 anni da un datore di lavoro in forza di un rapporto subordinato e in applicazione del CCNL di riferimento. Parimenti anche lo svolgimento dell'attività autonoma in via esclusiva o prevalente da almeno 10 anni, consente di "salvare" l'associazione in partecipazione. La congruità della competenza con l'attività svolta è un punto nevralgico della circolare n. 32/2012, supponiamo infatti che in sede di accesso ispettivo, l'accertatore trovi due associati ai quali non siano stati conse-

gnati né gli utili, né il rendiconto, ma il datore di lavoro dimostri che le loro mansioni sono particolarmente complesse. Da una prima lettura della normativa parrebbero salvarsi solo gli associati che svolgono professioni intellettuali, pertanto l'eventuale possesso di un diploma o qualifica non potrà sottrarre dal disconoscimento del rapporto il muratore, l'operaio agricolo o la commessa associati in partecipazione, se i loro titoli risultano di fatto incongruenti rispetto alle mansioni accertate durante l'accesso ispettivo. E' evidente che per disconoscere il rapporto di associazione, l'ispettore non dovrà più far riferimento ai soli indici giurisprudenziali per discernere fra lavoro subordinato ed associazione in partecipazione, secondo un criterio di prevalenza. Prima della riforma Monti-Fornero, in-

fatti l'ispettore doveva accertare la natura dipendente del rapporto, provando diversi elementi, tra i quali la subordinazione al potere direttivo e disciplinare del datore, nonché l'osservanza di un orario di lavoro, la postazione di lavoro abituale, la misura fissa della retribuzione, l'assenza di partecipazione al rischio d'impresa e la mancanza di rendiconto finale. Ora l'onere della prova si sposta sul committente, non sarà più l'ispettore a dover provare la subordinazione, ma se gli associati in partecipazione sono pari o meno di tre, sarà il committente a dover dimostrare che si tratta di associazione genuina, basandosi essenzialmente sui tre aspetti relativi alla partecipazione agli utili, alla consegna del rendiconto e alla presenza di competenze tecniche congruenti con l'attività svolta.

Anna Rita Caruso  
Approfondimenti

Per approfondimenti consultare il Bollettino ADAPT n. 8 del 4 marzo 2013, working paper n. 127/2013, a cura della Scuola di dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro di ADAPT e CQIA su [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)

conquiste del lavoro