

5 Sì per cambiare

Il momento è straordinario. È una frase spesso abusata nel linguaggio politico e anche sindacale, ma in realtà è proprio così.

Le vicende internazionali e quelle nazionali consegnano un quadro inedito di criticità da una parte e di opportunità dall'altra.

Quanto sta avvenendo a **Gaza** in questi giorni con il massacro della popolazione palestinese è un crimine di guerra perpetrato dal governo Netanyahu con azioni genocidiarie nei confronti dei civili, costretti, dentro una sorta di prigione all'aperto, alla fame e agli stenti. Questa situazione, che ormai ha poco o nulla a che fare con quanto avvenuto il 7 ottobre 2023 con l'attacco terroristico di Hamas, avrebbe bisogno di una risposta di isolamento internazionale che invece fa fatica a realizzarsi e di aiuti internazionali alla popolazione martoriata. Se gli Stati Uniti fanno finta che tutto sia normale, anche il governo italiano balbetta nella sua posizione di ancella di Trump e si discosta dalle pur timide posizioni di condanna di Israele formulate dall'Unione Europea.

Lo scenario internazionale è funestato, poi, dalla continuazione della guerra in **Ucraina** e dall'assenza di una vera soluzione negoziale che non riesce a prendere forma.

L'Unione Europea, nata sulle ceneri di secoli di guerre intestine, in questo scenario, nel mentre conferma le politiche di austerità che riducono i margini della spesa sociale degli Stati, promuove il **riarmo** - peraltro dei singoli Stati e non di una difesa comune - anche come scelta di rilancio industriale. Un'opzione miope, che oltre a minare le fondamenta dell'Europa come luogo di pace e prosperità, mette le basi per futuri conflitti. L'Italia rischia di finire nella posizione del soggetto più debole, alla periferia del mondo sviluppato, cercando di ritagliarsi un ruolo da comprimario nell'alleanza con il colosso statunitense. Il governo Meloni, che ondeggia a



SOMMARIO



EDITORIALE

5 Sì per cambiare
ANDREA BORGHESI

Con i referendum costruiamo insieme un'altra storia
MAURIZIO LANDINI

Rinnovo CCNL Somministrazione Lavoro
DAVIDE FRANCESCHIN

Giuliani Arredamenti. Cronaca di una lotta
ANNA FRANCESCA MANNAI

Sentenza Trento. Licenziata perchè incinta
FRANCESCO D'ALESSANDRO

Lavoro Autonomo. Emergenza redditi
MARIA GIORGIA VULCANO

Nuove regole per la disoccupazione involontaria
LUISA DIANA

Verso lo sciopero generale della cultura: uniamo le lotte, valorizziamo il lavoro
ROBERTA TURI

Ascoltare, unire, cambiare: il percorso dei rider insieme a NIdiL CGIL
FRANCESCO MELIS

Ma io lavoro. Focus sull'Occupazione femminile
LUISA DIANA

STATO DI AGITAZIONE

Somministrati Adecco e Randstad presso il Ministero dell'Interno (Questure e Prefetture)

livello internazionale tra la fedeltà a due "padroni", l'UE e gli USA, a livello nazionale conferma le scelte di politica economica che da anni combattiamo come CGIL.

L'Esecutivo ignora i dati sulla **produzione industriale** in calo da 26 mesi consecutivi con tutto il portato di crisi e licenziamenti collettivi mentre si rallegra dei dati sull'**occupazione** che segnano un più per qualche migliaio di persone. Oltre alle modalità di calcolo occupati/disoccupati che potrebbero falsare il dato (i lavoratori in procedure non sono conteggiati e basta avere una settimana di lavoro per essere conteggiati come occupati), a sconfessare il trionfalismo sono i dati su **salari** e compensi e quelli sulla povertà.

Nell'ultimo studio recentemente pubblicato, la CGIL ha evidenziato che oltre 6 milioni di lavoratori e lavoratrici italiani (quasi il 36% di quelli dipendenti del settore privato) hanno percepito per l'anno 2023 un reddito sotto i 15 mila euro lordi; l'Inps ha pubblicato i dati degli iscritti alla Gestione separata nel 2023 rilevando per i professionisti compensi lordi medi di poco superiori a 17.500 euro e per i collaboratori pari a poco meno di 11mila euro lordi; l'Istat ha certificato per il 2024 che 11 milioni di persone sono a **rischio povertà** (poco meno del 19% della popolazione) e oltre 2 milioni e 700mila individui (4,6% della popolazione) risultano in condizioni di grave deprivazione materiale e sociale. Andando a scavare si coglierebbe che ad essere maggiormente penalizzati dal punto di vista dei redditi/compensi sono le **donne** per l'incidenza importantissima del *part time* (in buona parte involontario) e i **giovani** per l'incidenza di lavoro a termine, collaborazioni autonome occasionali o, peggio, di *stage* e tirocinii in sostituzione di lavoro vero.

La realtà delle condizioni materiali del paese emerge in tutta la sua drammaticità con l'aumento delle disuguaglianze economiche e sociali e la crescita del **lavoro povero** di bassa qualità, mentre parte dei contratti collettivi nazionali o non si rinnova, come quelli dei pubblici (eccetto quello al ribasso delle funzioni centrali non sottoscritto dalla CGIL) per insufficiente finanziamento da parte dello Stato, oppure le trattative sono al palo per volontà datoriale (vedi i meccanici).

Il Paese avrebbe bisogno di politiche a sostegno dei salari e di politiche industriali che migliorassero la domanda di lavoro, cioè la qualità dei prodotti e servizi del sistema Italia. Come dimostrano i dati sui salari infatti, milioni di lavoratori e lavoratrici sono impiegati in attività, settori e produzioni a basso valore aggiunto.

Niente di tutto questo è all'ordine

del giorno della coalizione guidata da Giorgia Meloni che si preoccupa invece di varare un **Decreto Sicurezza** con il quale mettere la sordina alle voci di dissenso e limitare gli spazi alle iniziative di protesta e di conflitto sociale democratico e non violento.

In questo contesto e dentro la campagna per i **Referendum**, la CGIL e la nostra categoria continuano a fare il proprio mestiere sindacale. In questo numero speciale diamo conto del lavoro fatto da NidiL in questi ultimi mesi, dal rinnovo del CCNL della somministrazione lavoro arrivato alla stesura del testo, al percorso fatto per la predisposizione di una piattaforma per una trattativa con le aziende del *food delivery*, alla mobilitazione di lavoratori e lavoratrici della cultura, ad un'analisi della situazione occupazionale con uno sguardo di genere.

Troverete anche un paio di approfondimenti particolarmente rilevanti: il caso di una lavoratrice somministrata licenziata in gravidanza che ha ottenuto dal giudice il riconoscimento di un'azione discriminatoria da parte dell'azienda e il racconto della straordinaria e vittoriosa lotta dei lavoratori della **Giuliani Arredamenti**. Nel lasciarvi alla lettura per un approfondimento, segnaliamo soltanto alcuni aspetti di quest'ultima vicenda: lo sciopero non nasce dall'annuncio di una chiusura o di una riduzione di personale da parte dell'impresa; chi ha condotto la mobilitazione era in una condizione di forte ricattabilità contrattuale, tutti i lavoratori erano in somministrazione e immigrati. Per questo l'abbiamo presa a simbolo di questa fase nella quale i cittadini italiani vengono chiamati alle urne da una parte per ridurre la precarietà e ripristinare qualche elemento di equilibrio normativo tra capitale e lavoro e, dall'altra, per rendere possibile il riconoscimento della cittadinanza a lavoratori e lavoratrici immigrate dopo cinque anni di residenza stabile.

Settantanove anni fa i cittadini e, per la prima volta, le cittadine italiane si recavano alle urne per il referendum istituzionale per scegliere tra Repubblica e Monarchia. Fortunatamente, scelsero la prima opzione e liberarono l'Italia da casa Savoia, aprendo il percorso che portò alla Costituzione repubblicana.

Cinque Sì al Referendum di 8 e 9 giugno sono la risposta più giusta alla condizione del Paese, sono la riaffermazione della volontà popolare, il miglior modo per rimettere al centro il Lavoro, singolare collettivo.

Andrea Borghesi

èLavoro, la newsletter di NidiL CGIL Nazionale | Speciale Referendum 2025

31 maggio 2025

Hanno collaborato a questo numero:

Andrea Borghesi, Segretario Generale NidiL CGIL Nazionale; Luisa Diana, Segretaria nazionale NidiL CGIL; Davide Franceschin, Segretario nazionale NidiL CGIL; Roberta Turi, Segretaria nazionale NidiL CGIL; Francesco D'Alessandro, Francesco Melis, Anna Francesca Mannai, Maria Giorgia Vulcano (NidiL CGIL Nazionale).

Foto e immagini: Meysam Azarneshin (cover), Adobe Stock, Freepick, Anna Francesca Mannai, Niccolò Storai.

 **NidiL CGIL Nazionale**
Roma, via Michelangelo Buonarroti 51

www.nidil.cgil.it
06 44340310 | nidil@nidil.it

REFERENDUM

8-9 GIUGNO

il voto
è la
nostra
rivolta

*Prendi il tuo
impegno,
non lasciare
che gli altri
decidano per te*

LAVORO | SICUREZZA | DIGNITÀ | CITTADINANZA | DEMOCRAZIA

REFERENDUM 2025

8-9 giugno

Si vota Sì

**1.000
EURO/MESE***

il salario medio
di 6 milioni di
dipendenti italiani

**7.100
EURO/ANNO***

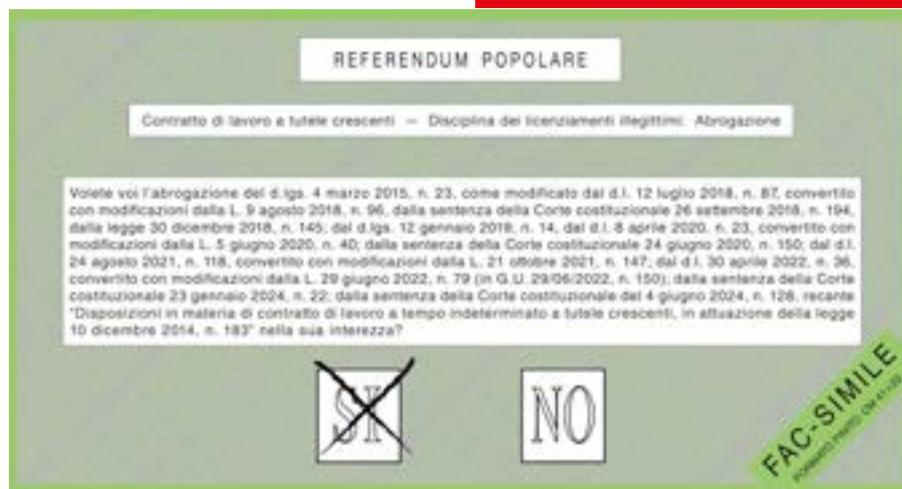
il salario medio di
chi lavora con un
contratto a tempo
determinato e
part-time.

*Fonte: ufficio Economia CGIL nazionale

I prossimi domenica 8 e lunedì 9 giugno le cittadine e i cittadini italiani sono chiamati ad esprimersi su **cinque referendum**, i primi quattro sul lavoro e il quinto sulla cittadinanza.

QUESITO 1 - SCHEDA VERDE

UN SÌ CONTRO LA PRECARIETÀ



Stop ai licenziamenti illegittimi nelle imprese con più di 15 dipendenti.

Nella scheda verde c'è il primo quesito referendario, quello in cui si chiede l'**abrogazione della disciplina sui licenziamenti del contratto a tutele crescenti del Jobs Act**. Adesso, nelle **imprese con più di 15 dipendenti**, le lavoratrici e i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi, dopo un licenziamento illegittimo, non possono più rientrare nel loro posto di lavoro ma hanno diritto solo a un risarcimento economico. **Esiste, quindi, un'ingiustificata disparità di trattamento in base alla data di assunzione**, questo tra l'altro anche in caso di licenziamenti collettivi, quando alcuni possono essere reintegrati e altri no, senza nessuna possibilità di mantenere il lavoro. Con il Sì queste norme vengono abrogate, quindi cancellate, ponendo un forte disincentivo, quindi **uno stop, ai licenziamenti privi di giusta causa** e rafforzando di conseguenza la posizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

QUESTIONE DI QUORUM

Affinchè il risultato sia valido, devono votare il 50% + 1 degli aventi diritto al voto (quindi circa 25 milioni di persone)

QUESITO 2 - SCHEDA ARANCIO

UN SÌ CONTRO LA PRECARIETÀ

Stop ai licenziamenti illegittimi nelle imprese con meno di 16 dipendenti.



La scheda arancione contiene il quesito sulla **cancellazione del tetto all'indennità nei licenziamenti nelle piccole imprese**. Oggi, in quelle con meno di 16 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo una lavoratrice o un lavoratore può al massimo ottenere 6 mensilità di risarcimento. Questa è una condizione che tiene i dipendenti delle piccole imprese (circa 3 milioni e 700mila) in uno stato di forte soggezione e ricatto. Cancellando il limite massimo di sei mensilità sarà il giudice a determinare il giusto risarcimento in base, ad esempio, all'anzianità lavorativa o alle possibilità dell'azienda, senza alcun limite. **Anche questo è un forte disincentivo ai licenziamenti senza giusta causa** che rafforza la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici nei confronti del datore di lavoro.

Riduzione del lavoro precario e a termine, anche in somministrazione

UN SÌ CONTRO LA PRECARIETÀ

QUESITO 3 - SCHEDA GRIGIA



Nella scheda grigia troviamo il quesito che punta all'**eliminazione di alcune norme sull'utilizzo dei contratti a termine, anche in somministrazione, per ridurre la piaga del precariato**. Adesso i rapporti di lavoro a termine, compresi quelli in somministrazione, possono essere instaurati, prorogati e rinnovati fino a 12 mesi senza alcuna ragione produttiva che giustifichi la temporaneità (ad esempio un picco produttivo). Solo per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, per il datore di lavoro, ricorre l'obbligo di indicare la motivazione. Inoltre, si chiede l'**abrogazione della possibilità che la causale possa essere individuata dalle parti individuali del contratto di lavoro**, cosa che nei fatti ha aperto la strada ad assunzioni a termine, anche brevissime, continue e ripetute, senza alcun controllo. Votando sì si chiede di reintrodurre l'obbligo di indicare una causale produttiva che giustifichi la temporaneità del rapporto di lavoro, come disciplinato e previsto dai contratti collettivi per stipulare, prorogare e rinnovare qualunque contratto a tempo determinato, confermando comunque la durata massima di 24 mesi. **Ripristinando l'obbligo di causale per il ricorso ai contratti a tempo determinato e in somministrazione si disincentiva la precarietà, a favore di un lavoro più stabile.**

SEGGI ELETTORALI APERTI: Domenica 8 giugno dalle ore 7,00 alle 23,00 e lunedì 9 giugno dalle ore 7,00 alle 15,00.

QUESITO 4 - SCHEDA ROSSA

UN SÌ PER LA SICUREZZA



**Più sicurezza
sul lavoro
negli appalti
e nei subappalti**

La scheda rosso magenta contiene il quesito che interviene in materia di **salute e sicurezza sul lavoro abrogando le norme in essere per estendere la responsabilità dell'imprenditore committente, appaltante lavori o servizi, che ad oggi è esclusa, per i danni derivanti dagli infortuni sul lavoro subiti dai dipendenti dell'appaltatore e di ciascun subappaltatore** Ripristinare la completa "responsabilità solidale" disincentiverà le imprese a rivolgersi ad appaltatori non affidabili e non in regola con le norme antinfortunistiche. Ogni anno, sono circa 500mila, in Italia, le denunce di infortuni sul lavoro. Tra questi. Sono oltre mille i morti: significa che nel nostro Paese ogni giorno tre lavoratrici o lavoratori muoiono sul lavoro.

**Più integrazione
per gli stranieri
con la cittadinanza
italiana**

UN SÌ PER LA LEGALITÀ

QUESITO 5 - SCHEDA GIALLA



Scheda gialla: referendum abrogativo che chiede la modifica dell'articolo 9 della legge n. 91/1992 con cui si è innalzato da 5 a **10 anni il termine di soggiorno legale ininterrotto in Italia, necessario alla presentazione della domanda di concessione della cittadinanza italiana**. Secondo le ultime stime, attualmente, in Italia, sono circa 1,5 milioni le cittadine e i cittadini di origine straniera, non comunitaria, di cui quasi 300mila minori. Tutte e tutti, arrivati o nati qui, crescono, abitano, studiano o lavorano nel nostro Paese. **Il referendum sulla Cittadinanza Italiana non vuole modificare tutti i requisiti richiesti** (la maggiore età, non aver commesso reati, avere un reddito adeguato, rispettare gli obblighi fiscali, conoscere la lingua italiana ecc) **ma solo il fatto di poter fare la richiesta dopo 5 anni di residenza** e cominciare il lungo iter di acquisizione che oggi può durare fino a 15 anni.

MAURIZIO LANDINI
È il segretario generale della CGIL dal 2019



Con i referendum costruiamo insieme un'altra storia

Ho pensato di scrivervi questa lettera perché si avvicina un momento fondamentale per tutte le lavoratrici, per tutti i lavoratori ma, in realtà, per tutti noi.

L'esperienza sindacale mi ha insegnato che la valorizzazione del lavoro non passa solo dal salario, ma anche dalla possibilità di realizzare una parte consistente della propria vita. Per molte persone, in Italia, il lavoro oggi non significa realizzazione, dignità, sicurezza. Per questo motivo domenica 8 e lunedì 9 giugno si vota per i referendum sul lavoro e la cittadinanza. Per cambiare in meglio il nostro Paese.

Se andremo a votare e supereremo il quorum, il giorno dopo migliorerà la vita per milioni di persone. Potremo porre un freno ai licenziamenti illegittimi, accrescere le tutele per i lavoratori delle piccole imprese, ridurre la precarietà, garantire più sicurezza sul lavoro e maggiore integrazione con la cittadinanza italiana.

Lo sappiamo bene, sempre più cittadine e cittadini hanno disertato le urne negli ultimi anni. Non possiamo rimanere indifferenti. Quando la maggioranza di chi non va a votare non è composta da chi sta meglio, ma da chi sta peggio, significa che c'è un problema profondo da affrontare.

Affrontiamolo. La democrazia si difende praticandola.

I referendum sul lavoro e la cittadinanza, per i quali nel 2024 sono state raccolte 5 milioni di firme, mettono al centro un'idea di libertà fondata sulla giustizia sociale e la solidarietà, anziché sul mercato e sul profitto. Andando a votare, possiamo modificare leggi ingiuste, che hanno peggiorato nel tempo le condizioni delle lavoratrici, dei lavoratori, delle persone.

"Il voto è la nostra rivolta", lo slogan che la CGIL ha adottato per la campagna referendaria, significa una cosa sola: il voto ci offre la possibilità di rivoltare il nostro Paese con lo strumento più democratico che esista. Col referendum non deleghiamo qualcun altro a rappresentarci: siamo noi a decidere personalmente per il nostro futuro. Un futuro in cui siano garantite anche le pensioni, la sanità e l'istruzione pubblica. Non disperdiamo questa possibilità.

"È sempre la solita storia, tanto non cambia mai niente", sentiamo dire spesso. La storia può cambiare, invece, con l'impegno di tutte e tutti. Costruiamo, insieme, un'altra storia.

Maurizio Landini



Le rivendicazioni alla base della trattativa

- Continuità occupazionale
- Più tutele e diritti
- Parità di trattamento
- Redistribuzione dei profitti delle Agenzie per il Lavoro alle persone che lavorano



La trattativa per il rinnovo CCNL Somministrazione Lavoro è durata oltre due anni e mezzo

SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Rinnovo CCNL

Ogni anno, in Italia, quasi **un milione di lavoratrici e lavoratori** lavora almeno un giorno con un contratto di somministrazione (ex interinale).

Il nuovo contratto collettivo nazionale innova il settore: più strumenti per la continuità occupazionale, aumento delle indennità e delle prestazioni a sostegno di lavoratrici e lavoratori, contrasto alla precarietà, nuovo ruolo delle relazioni sindacali.



Il 3 febbraio 2025 le delegazioni di NidiL CGIL, FeLSA CISL e UILTemp hanno firmato l'ipotesi di rinnovo del CCNL

Il 18 marzo l'attivo unitario dei delegati e delle delegate ha approvato l'intesa con il 98,7% dei voti

Dopo oltre due anni di trattativa, il 3 febbraio 2025 NidiL CGIL, FeLSA CISL e UILTemp hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del CCNL Somministrazione lavoro con le associazioni datoriali Assolavoro e Assosomm. Al termine di un percorso di quasi 600 assemblee nei luoghi di lavoro e nei territori, che ha visto la partecipazione di circa 16 mila lavoratrici e lavoratori somministrati, l'Attivo unitario dei delegati e delle delegate, il 18 marzo, ha sancito l'approvazione dell'intesa con il 98,7% dei voti.

IL SETTORE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Agenzie di somministrazione riguarda quasi un milione di persone ogni anno, questo è infatti il numero di lavoratori e lavoratrici che nei 12 mesi svolge almeno un giorno di lavoro "somministrato" in un settore dominato dai tempi determinati, con contratti che possono durare anche poche settimane o pochi giorni. Ecco perché, se osserviamo la platea mese per mese, il comparto restituisce un dato più ridimensionato: a marzo 2025, ad esempio, risultavano circa 455mila lavoratori e lavoratrici attivi (in calo del 3% rispetto allo stesso mese del 2024), di cui

149mila a tempo indeterminato (in aumento del 5% rispetto allo stesso mese del 2024) e 306mila a tempo determinato (in calo del 6% rispetto a stesso mese 2024). Nel 2019, nello stesso mese, su 458mila attivi totali, i tempi indeterminati erano 74mila e i tempi determinati erano 384mila (*Dati Osservatorio Ebitemp/Formatemp elaborati da NidiL CGIL Nazionale*).

IL NUOVO CCNL SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Il rinnovo del CCNL Somministrazione Lavoro ha portato risposte, seppure con gradi diversi, a tutte le rivendicazioni sindacali, adeguando le norme ai bisogni delle persone che lavorano nel settore, a partire da una maggiore **continuità occupazionale**, soprattutto per le donne in gravidanza e le categorie più svantaggiate. Il lavoro interinale, infatti, per sua natura, spesso offre percorsi lavorativi "a singhiozzo", con missioni più o meno lunghe e periodi di inattività tra l'una e l'altra. Nel caso dei tempi indeterminati, allo scadere di una missione e in attesa di ricevere una nuova proposta, il lavoratore/lavoratrice non riceve uno stipendio ma ha diritto all'indennità di disponibilità. Il nuovo CCNL vede l'**aumento di questa indennità**, con percentuali superiori al 15%,



NEL 2024 8 MESI DI INTERRUZIONE

A marzo 2024, dopo l'interruzione della trattativa da parte delle associazioni datoriali, Assolavoro e Assosomm, **centinaia di RSU ed RSA CGIL di tutti i settori si sono mobilitate per sostenere la lotta** delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati che chiedevano la riapertura del confronto.

link

sia quando è "ordinaria" (1.000 euro mensili) sia in caso di procedura di ricollocazione (1.150 euro mensili) con l'impegno di un confronto per una rivalutazione sulla base dell'andamento dell'inflazione.

LE NOVITÀ DEL CONTRATTO

Per chi lavora spesso con contratti a tempo determinato, è difficile accedere al credito e ai servizi sanitari complementari a quelli garantiti dallo Stato, nel settore della Somministrazione esistono due enti bilaterali che offrono prestazioni in materia di sostegno al reddito e tutela sanitaria: **tutti gli importi delle prestazioni in essere di Ebitemp sono stati incrementati del 20%** e ne sono state introdotte di nuove, in particolare sulla sanità, per rimborsare il rinnovo permesso di soggiorno e figli alla scuola dell'infanzia. Il nuovo CCNL, inoltre, mette in campo maggiori risorse e amplia la platea dei beneficiari su formazione, sicurezza e qualificazione del settore erogate dal sistema bilaterale. Su questo spicca la **"Formazione Continua e Permanente"** come opportunità di formazione gratuita e liberamente scelta dal lavoratore/lavoratrice, con un incremento dell'indennità di frequenza.

Avanzamenti e miglioramenti anche nell'istituto del Monte Orario Garantito (MOG), per gli assistenti familiari e i turnisti a ciclo continuo, per verificare il rispetto della parità di trattamento. Ulteriore elemento di novità: **l'indennizzo nel caso di**



mancato rispetto del periodo di preavviso nella comunicazione della proroga del contratto.

Questi sono alcuni dei principali risultati del rinnovo contrattuale che è caduto in un momento di estrema delicatezza per molti lavoratori e lavo-

tratrici, una fase recessiva caratterizzata da 26 mesi di calo della produzione industriale e conseguente contrazione del mercato del lavoro, soprattutto in alcuni settori come l'automotive e la moda. Con la nuova **"Procedura di Ricollocazione Plurima"**, che è la vera novità per il settore, anche in termini di prevenzione, si interviene quando più di 20 somministrati vengono espulsi contemporaneamente, dall'attività produttiva di una stessa azienda utilizzatrice. Potenziata, poi, con un raddoppio delle risorse disponibili, la disponibilità del Fondo di Solidarietà del settore, che oggi eroga la cassa integrazione e altre prestazioni a sostegno dei lavoratori somministrati, come il Sostegno al Reddito (SAR).

RELAZIONI SINDACALI

Consolidate, infine, anche le relazioni sindacali, favorendo una contrattazione di secondo livello con le singole agenzie, anche al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la verifica dell'applicazione del principio della parità di trattamento. Viene

definita la possibilità di contrattazione con le singole agenzie per una redistribuzione della ricchezza prodotta dalle lavoratrici e lavoratori da sperimentare nei prossimi mesi. Certificazione della rappresentanza di settore, anche datoriale, e regole per l'elezione delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) nei luoghi di lavoro. Rafforzare la contrattazione anche nel lavoro "flessibile" è necessario e possibile: il rinnovo del CCNL Somministrazione Lavoro ha confermato l'importanza dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative e del ruolo centrale del sindacato per dare risposte concrete a chi lavora. L'azione collettiva è - e sarà sempre di più - fondamentale anche per affrontare fenomeni complessi come

inflazione, recessione e crisi industriali con le loro pesanti ripercussioni sociali, in particolare sui lavoratori più deboli e sul mercato del lavoro.

A cura di
Davide Franceschin





Le rivendicazioni alla base della lotta

- CORRETTA APPLICAZIONE CONTRATTO DI RIFERIMENTO,
- STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO,
- RISPETTO NORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA.

link

GIULIANI ARREDAMENTI, CRONACA DI UNA LOTTA. SIMBOLO E SPERANZA.

130 i lavoratori nella Giuliani Arredamenti, di cui 11 dipendenti diretti e 120 somministrati da due agenzie, quasi tutti stranieri, con contratti brevi e reiterati per anni, inquadramento scorretto, straordinari non pagati, infortuni non riconosciuti, assenza delle condizioni minime di salute e sicurezza.

Forlì, lunedì 14 aprile 2025, ore 6,30. Tra mezz'ora inizia il turno nello stabilimento Giuliani Arredamenti di via Gramadora 8. Venerdì sono arrivate le buste paga di marzo. Mentre aspettano davanti al cancello gli operai parlano, si confrontano. Sono tutti somministrati, da due agenzie diverse, c'è anche qualche tirocinio. Quasi tutti sono migranti, dall'Africa, dall'India, dall'Est Europa. Sono quasi tutti giovani, meno di trent'anni, ma sono arrivati nel 2015, 2016, 2017 e non hanno ancora cittadinanza italiana. Secondo la legge non possono averla, anche se lavorano in fabbrica da 6, 7, 8 anni, anche 13, e qui pagano le tasse e l'affitto di casa e le spese per vivere, come gli italiani.

L'ASSEMBLEA SPONTANEA

La busta paga: di nuovo l'importo è ancora troppo basso, non si arriva a 1.400 euro, c'è chi non arriva a 1.000 per 40 ore settimanali, gli straordinari non vengono pagati. Ibrahim arriva alle 6,45 e lega la sua bicicletta al cancello nero, insieme alle altre, si avvicina all'assemblea dei colleghi, ascolta. "Sono qui da 8 anni, ho iniziato con il tirocinio, mi hanno pagato 450 euro per un anno, dopo mi hanno assunto con l'agenzia e da allora, da 8 anni sono con l'agenzia! Il contratto è rimasto sempre lo stesso, ma dopo tanti anni il pagamento non cambia mai, se vai da

lui dice che è così. Sono passati tanti anni, almeno bisogna cambiare il livello dei contratti, ma non interessa a nessuno. Sono arrivato a un punto che non posso più andare avanti così."

Le condizioni di lavoro non sono buone. Una voce più alta di tutte sta dicendo: "Abbiamo fatto i corsi di formazione sulla sicurezza, dove abbiamo imparato tante cose. In teoria si dice che bisogna indossare le scarpe antinfortunistiche, i guanti. Ci hanno fatto vedere che quando suona l'allarme dobbiamo uscire tutti per sicurezza, però da noi, quando è suonato l'allarme antincendio, io volevo uscire fuori come ci hanno insegnato, ma mi hanno detto 'no, non hai il diritto di uscire, non puoi lasciare il tuo lavoro per uscire'. I guanti di lavoro ho dovuto comprarmeli da solo. Se si rompono le scarpe che ti danno loro, e si rompono subito perché non sono buone, ti dicono che non è ancora passato un anno e non hai diritto ad avere scarpe nuove. Basta! non possiamo tollerare tutto questo."

CHIAMIAMO IL SINDACATO

Alle 7,10 squilla il telefono di Andrea, il sindacalista che qualche giorno prima era andato a dare dei volantini davanti allo stabilimento: "Ci siamo messi insieme, uniti per fare questo sciopero. Anche noi siamo lavoratori come tutti gli altri. Non siamo qua per lavorare come tutti gli altri? Noi siamo qua fuori perché i nostri diritti non sono rispettati. Noi restiamo qua, non andiamo al lavoro. Siamo stanchi, restiamo qua fuori per dire basta. Bisogna cambiare tutte le cose che non vanno nell'azienda, solo così potremo andare avanti, altrimenti abbiamo deciso che è meglio andare via piuttosto che continuare ad andare avanti in un posto di lavoro così. Siamo stanchi."

Andrea Merendi, il segretario generale di Nidil CGIL Forlì Cesena, chiude la telefonata, entra in macchina e corre a via Gramadora 8 dove trova decine di operai fermi davanti al cancello della fabbrica. Non li lascerà più per 16 giorni e 16 notti. Con Andrea i compagni della sua camera del lavoro, Maria Giorgini, la segretaria generale CGIL Forlì Cesena, Ana Laura Cisneros, la segretaria generale della Fillea Forlì Cesena e poi la solidarietà delle altre categorie territoriali, delle categorie nazionali, delle istituzioni locali, della politica. Anche per questo, quella della Giuliani Arredamenti è una vertenza simbolo: di solidarietà, di unità sindacale, di tenuta democratica.

I 130 operai somministrati alla Giuliani Arredamenti adesso non sono più soli, la loro voce si alza sopra a quella singola fabbrica e rimbomba sui giornali, prima locali, poi nazionali. Non sono più 130 operai migranti, sono 130 operai italiani che con la loro lotta e il loro corag-

gio, insieme con le donne e gli uomini del sindacato, non stanno solo denunciando cosa non va nella loro fabbrica, ma ci stanno dicendo cosa non va in quella filiera legata al colosso Poltronosofà e in quel distretto produttivo e nel settore del legno arredo e nel settore della somministrazione lavoro e nelle pieghe del mercato del lavoro italiano. Cento ore di sciopero permanente per la dignità del lavoro di tutte e tutti, perché anche se il lavoro c'è – la fabbrica non sta chiudendo, anzi – se non ci sono i diritti allora non si può continuare a lavorare in silenzio. Anche per questo, quella della Giuliani Arredamenti è una vertenza simbolo: del fatto che il sindacato serve, del fatto che lo sfruttamento non si accetta, del fatto che i diritti vanno difesi sempre e a tutti i costi. Il 30 aprile, dopo 16 giorni e 16 notti, infatti, alla fine di una trattativa dura e serrata, i sindacati CGIL CISL e UIL siglano un accordo con l'azienda, l'accordo viene votato e approvato all'unanimità dall'assemblea dei lavoratori fuori dallo stabilimento, è una vittoria.

LA LOTTA PAGA

Il patron della Giuliani accetta “un percorso di stabilizzazione per 84 persone entro l'anno sulla base dell'unico criterio dell'anzianità e per tutti il diritto di precedenza sulle future assunzioni”. In aggiunta “un aumento di 100 euro al mese per chi lavora in azienda da lungo tempo e un ulteriore aumento che deriva all'applicazione del contratto delle piccole e medie imprese, per comprensivi 125 euro mensili in più in busta paga”. Inoltre, “l'azienda si impegna a rendere adeguate le condizioni di salute e sicurezza perché quello che abbiamo visto e ascoltato nelle testimonianze non deve più ripetersi, su questo punto stanno già lavorando gli enti preposti come richiesto dalla Prefettura”. Infine, “il sindacato entra alla Giuliani Arredamenti: la prossima assemblea sindacale si terrà all'interno dello stabilimento e i lavoratori eleggeranno la loro rappresentanza sindacale.”

A cura di
Anna Francesca Mannai

VERTENZA SIMBOLO

Quella alla *Giuliani Arredamenti*, azienda forlivese del mobile imbottito che produce pezzi di arredamento per la celebre *Poltronosofà*, è diventata rapidamente la madre di tutte le vertenze. Una vertenza simbolo anche per la **battaglia referendaria**, con le peggiori storture del nostro mercato del **lavoro**: abuso della somministrazione e dei contratti a tempo determinato, assenza delle misure legali di salute e sicurezza e abuso su straordinari, infortuni e ferie. C'è anche il tema della **cittadinanza**, perché l'impossibilità di ottenerla in tempi ragionevoli, per un lavoratore o una lavoratrice, significa restare in un perenne limbo di ricattabilità per gran parte della vita.

“Licenziata” perché incinta



La Corte Appello di Trento sancisce la natura discriminatoria dell'interruzione di missione di una lavoratrice in gravidanza.

In una recente causa promossa da Fiom, NidiL e CGIL del Trentino, la Corte d'Appello di Trento ha dato ragione a una lavoratrice con un contratto di somministrazione dichiarando discriminatoria la decisione dell'azienda di espellerla dal lavoro perché in stato di gravidanza. Non si tratta del primo caso di discriminazione per maternità nei confronti di lavoratrici precarie e a rischio di emarginazione lavorativa che vengono denunciate dal sindacato anche in sede giudiziale. Tre anni fa ha accertato, in da NidiL contro liana del farmaco), una lavoratrice in da poche settimane obbligatoria, più rinnovata la fra tutti i suoi 44 somministrazione. Corte di Appello invece, una la-tempo indeterminato il lavoro Man-missione a tempo la multinazionale

SENTENZA
Corte d'Appello
di Trento
n. 43/2024
pubblicata il
7 marzo 2025

il Tribunale di Roma una causa promossa l'Aifa (Agenzia Italia discriminazione di gravidanza, assente dal lavoro per astensione non aveva visto sua missione, unica colleghi impiegati in Il caso trattato dalla di Trento riguarda, voratrice assunta a nato dall'agenzia per power e assegnata in indeterminato presso Dana Italia Srl di

Trento. Nel settembre 2021 la lavoratrice trasmetteva il certificato di gravidanza a rischio e, giusto un mese dopo, riceveva la comunicazione da parte dell'agenzia della cessazione della missione presso l'azienda utilizzatrice a seguito del recesso dal contratto di *staff leasing* da parte di quest'ultima. La lavoratrice, pertanto, tornava a disposizione dell'agenzia che, non potendola assegnare ad altra attività lavorativa proprio a causa della gravidanza, le erogava solo l'indennità di disponibilità, un importo mensile pari a meno di un terzo dello stipendio che la lavoratrice avrebbe percepito se il diritto alla maternità le fosse stato garantito. A fronte di tali condotte palesemente discriminatorie da parte dell'azienda, **la lavoratrice, sostenuta dalle categorie Fiom, NidiL e dalla CGIL del Trentino**, ha prima richiesto di essere riammessa in servizio e poi, a fronte del respingimento di tale richiesta da parte della società, si è rivolta al Tribunale di merito per vedere riconosciuto il proprio diritto a proseguire la missione sino al compimento del primo anno di età del figlio presso l'azienda. Il giudice del

lavoro di Rovereto ha, in prima istanza, respinto il ricorso; tuttavia, **la Corte di Appello di Trento, in riforma della sentenza di primo grado del Tribunale, ha dedotto l'esistenza di una discriminazione diretta a causa dello stato di gravidanza della lavoratrice e dichiarato illegittima l'interruzione della missione da parte dell'azienda utilizzatrice, annullando l'atto di recesso con le conseguenze risarcitorie patrimoniali e non patrimoniali.**

DISCRIMINAZIONE DIRETTA (CONTRO LE DONNE)

Nella sentenza, in ordine alla qualificazione della discriminazione, i giudici inquadrano il comportamento dell'azienda come una discriminazione diretta. È opportuno ricordare che l'ordinamento (*d.lgs. n. 198/2006, Codice delle Pari Opportunità*) distingue tra discriminazioni dirette e discriminazioni indirette, le prime consistenti in disposizioni, criteri, prassi, atti, patti e comportamenti esplicitamente pregiudizievoli per la/il lavoratrice/lavoratore in ragione del genere e che, comunque, determinino un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un altro lavoratore; le seconde, consistenti in disposizioni, criteri, prassi, atti, patti e comportamenti che seppur neutri, pongono la/il lavoratrice/lavoratore in una situazione di particolare svantaggio. Peraltro, dalla qualificazione discendono conseguenze giuridiche in merito alla giustificabilità della condotta, che è preclusa in caso di discriminazione diretta. Dunque, la discriminazione diretta è caratterizzata dall'intenzione esplicita di discriminare in ragione di un fattore c.d. di rischio. Nel caso affrontato sussiste il fattore di rischio determinato dallo stato di gravidanza della lavoratrice comprovato dal certificato medico; e vi sono anche gli elementi sintomatici dai quali dedurre l'esistenza di una discriminazione diretta a causa dello stato di gravidanza. La caratteristica che più caratterizza il rito antidiscriminatorio consiste nello spostamento dell'onere della prova dal ricorrente/discriminato al resistente/discriminante. L'azienda ha sostenuto che la decisione di interrompere la missione era "conseguenza di una ristrutturazione aziendale", motivazione che non si evince dalla documentazione rilasciata. Inoltre, nello stesso periodo l'interruzione della missione ha riguardato anche un'altra lavoratrice in somministrazione in gravidanza. **La Corte d'Appello di Trento ha accertato che il comportamento di Dana è derivato da una discriminazione verso le donne: tra circa un migliaio di lavoratori, stabili e precari, le uniche due persone estromesse da Dana in quel periodo erano state proprio quelle due donne, evidentemente "colpevoli" di aspettare un figlio.**

Il criterio di scelta per l'individuazione della lavoratrice da estromettere dall'organizzazione produttiva è stata invece, come richiamato nella sentenza, la condizione personale della dipendente, cioè lo speciale fattore di rischio di cui ella era portatrice a differenza di tutti gli altri lavoratori dipendenti o in somministrazione.

VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Stante il riconoscimento della discriminatorietà della condotta, il Tribunale si è poi pronunciato sull'**accertamento della violazione del principio di parità di trattamento e delle sue conseguenze**. Il recesso ha infatti determinato un danno patrimoniale per la lavoratrice che ha percepito l'indennità di disponibilità in luogo della retribuzione che le sarebbe spettata qualora la missione non fosse stata interrotta. A tal proposito è interessante notare che in merito alla quantificazione del danno patrimoniale i giudici della Corte di Appello richiamano la disposizione dell'art. 15 del CCNL delle agenzie che garantisce la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, fino al riconoscimento alla retribuzione piena fino all'anno di età del bambino. A fronte della **condotta discriminatoria lesiva della dignità della lavoratrice e della sua professionalità nonché come persona** i giudici hanno, inoltre, riconosciuto anche il risarcimento del danno non patrimoniale ex art. 28, dlgs. 150/2011; la Corte ha attribuito una connotazione dissuasiva al risarcimento del danno, riconoscendo in via equitativa una somma alla lavoratrice come rimedio per la discriminazione subita.

A cura di
Francesco D'Alessandro

STAFF LEASING E DIRITTO UE

Le motivazioni della sentenza sono importanti sotto diversi profili: la qualificazione della discriminazione, le modalità con cui la Corte di Appello ha ritenuto provata la discriminazione, l'accertamento della violazione del principio di parità di trattamento e infine la valenza dissuasiva del risarcimento riconosciuto. Inoltre, la pronuncia offre l'occasione di accendere ancora una volta i riflettori sull'istituto della somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), oggetto nei mesi recenti di due ordinanze con cui i **Tribunali di Reggio Emilia e Milano** hanno rimesso al giudizio della **Corte di Giustizia Europea** la stessa compatibilità con il diritto U.E., in particolare relativamente alla necessità del suo carattere temporaneo. Occorre, infatti, in via preliminare evidenziare come la modalità di lavoro in *staff leasing* non possa qualificarsi come stabile. Il lavoratore assegnato ad una missione a tempo indeterminato è privo - nonostante le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro delle agenzie di somministrazione prevedano una serie di tutele in merito alle procedure di riqualificazione e ricollocazione - di garanzie di continuità della prestazione. Con detta tipologia contrattuale, infatti, il lavoratore percepisce nei periodi di mancato invio in missione l'indennità di disponibilità, ma non gode di meccanismi di tutela sotto il profilo della durata della missione stessa. A differenza del rapporto di lavoro del lavoratore assunto direttamente dall'utilizzatore che può cessare per iniziativa della società utilizzatrice solo a fronte di un provvedimento di recesso debitamente e ritualmente motivato, le disposizioni normative applicabili alla somministrazione non prevedono alcun obbligo di motivazione nella ipotesi di cessazione anticipata delle missioni presso l'utilizzatore. Questo assetto normativo che non prevede limiti temporali alla missione e non impone alcun obbligo di motivazione del provvedimento di cessazione della missione stessa né in capo alla agenzia di lavoro interinale né in capo al soggetto imprenditoriale utilizzatore rischia di legittimare un sistema di licenziabilità ad nutum del lavoratore somministrato. Circostanza, questa, che sottopone i lavoratori ad un massimo rischio di essere vittime di condotte discriminatorie, come nel caso in oggetto della lavoratrice in gravidanza) e conseguentemente ad un altissimo grado di ricattabilità e subalternità.



STATO DI AGITAZIONE Somministrati Questure Prefetture

Ricorso al TAR di Adecco e Randstad per bloccare la proroga tecnica.
Sindacati: "Inaccettabile, a rischio 1.000 posti di lavoro e servizi per cittadini stranieri."

LAVORO AUTONOMO. EMERGENZA REDDITI

Dall'Inps una fotografia sullo stato di salute della platea dei lavoratori e delle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata come parasubordinati (collaboratori) o partite IVA (professionisti).

I dati 2023 dell'Osservatorio di Inps sui Lavoratori Parasubordinati consegnano l'urgenza di interventi che affrontino la questione delle disuguaglianze, sia con il mondo del lavoro subordinato, sia tra lavoratori e lavoratrici afferenti alla sfera della stessa parasubordinazione. L'analisi indaga le caratteristiche reddituali, e non solo, di **collaboratori e professionisti con partita iva**, contribuenti della Gestione Separata per l'anno di competenza e non iscritti ad altra cassa. Dal 2015 ad oggi, la quota di chi versa è cresciuta dell'11,1%: si tratta di 1.594.776 unità, di cui 1.081.067 collaboratori. Le donne rappresentano il 37,74%, con 408.026 unità. Rispetto alla prima rilevazione (anno 2015) l'andamento dei dati per classe di età segna per gli under 30 un incremento del 13,6%, per gli adulti (da 30 a 59 anni) + 7,0%, mentre i senior crescono del 26%. Gli esclusivi sono il 50,48% della platea dei collaboratori, mentre per i professionisti rappresentano oltre il 79%, con 409.644 unità su 513.709 totali. **Tra il 2015 ed il 2023, i professionisti aumentano del 59%**. Se, da un lato, non si vuole aprioristicamente escludere che sia una conseguenza degli interventi normativi



EQUO COMPENSO

link

restrittivi rispetto all'utilizzo delle collaborazioni; dall'altro, certamente non si trascura il peso delle variazioni delle aliquote contributive, per i collaboratori paragonabili a quelle dei lavoratori dipendenti, oltre al vantaggio economico per i datori di lavoro dello spostamento di ogni onere sul professionista.

LE CRITICITÀ: DONNE, SPORT E PA

Le donne rappresentano il 47,1% del macro insieme dei professionisti. Secondo lo studio di Inps, **il 46,3% dei collaboratori è esclusivo e mono committente**, con un reddito medio annuo pari a 21.447 € lordi. Tuttavia, la presenza all'interno di questo raggruppamento di figure quali, ad esempio, sindaci, amministratori, revisori, il cui reddito medio annuo è di circa 55mila €, ha un effetto dopante. Infatti, scorporando il dato in base al rapporto di lavoro e l'attività svolta dal lavoratore, il reddito medio per i collaboratori cala significativamente, attestandosi a 10.869 € lordi. Si toccano, tuttavia, picchi peggiori: è il caso del comparto Sport, in cui il reddito medio delle donne è di €3.356, a fronte di 4.706 per gli uomini; o, ancora, della PA., in cui reddito medio annuo per gli uomini è di 9.162 €, mentre per le donne è di 7.346 €.

PREVIDENZA, QUALE PENSIONE?

Per quanto attiene l'accesso alla pensione ed alle altre prestazioni previdenziali, vediamo che per i professionisti, come per il 2022, **solo il 36% raggiunge i dodici mesi di contribuzione**, mentre per i collaboratori la percentuale di lavoratori che

versano senza raggiungere il requisito per la pensione e le prestazioni è dell'84%. Si tratta di lavoratori che svolgono le attività più disparate e che sono presenti in ogni comparto, lasciando intravedere un sempre crescente interesse da parte datoriale a ricorrere a tale tipologia di rapporto, in quanto certamente di maggiore convenienza in termini di costi per le aziende. Siamo dinanzi ad una platea non residuale in termini numerici che, ad oggi, non solo vive estreme difficoltà reddituali, ma, laddove a fatica riesca a raggiungere i requisiti per l'accesso alla pensione, si vedrà riconoscere un trattamento economicamente insufficiente.

EQUO COMPENSO

Il nostro obiettivo deve essere quello di operare la ricomposizione del mercato del lavoro a partire dai concetti di equità e giustizia sociale. Pertanto, si rende necessario avere compensi minimi speculari ai livelli retributivi previsti per le medesime professionalità dai CCNL, con la parificazione del costo azienda tra dipendenti e p.iva, che sia il pavimento non sfondabile per la contrattazione individuale del professionista. Salario minimo orario ed equo compenso possono insieme rafforzare la contrattazione collettiva, valorizzandone la capacità di redistribuzione della ricchezza e neutralizzando i tentativi di dumpizzare verso il basso il mercato del lavoro ricorrendo a tipologie contrattuali meno tutelanti per lavoratrici e lavoratori.

REDDITO MEDIO collaboratori esclusivi monocommittenti

Secondo l'ultimo report *JP Salary Outlook* dell'Osservatorio *Jobpricing* il salario medio in Italia è di 31.856 euro lordi/anno. Il reddito di circa mezzo milione di collaboratori arriva in media solo al 34,2% della media nazionale (con 10.869 euro), al 25,9% (con 8.254 euro) nella Pubblica Amministrazione e, addirittura, al 12,7% (con 4.031 euro) nello Sport.



In Italia, solo il 16% dei collaboratori e il 36% dei professionisti raggiunge i 12 mesi di contribuzione necessari per accedere alla pensione e alle prestazioni previdenziali.

A cura di
Maria Giorgia Vulcano

Nuove regole per la disoccupazione involontaria

TASSO DI DISOCCUPAZIONE: 6%

Rilevazione Istat, marzo 2025

Come sono cambiate le indennità di disoccupazione NASpI (dipendenti), DIS-COLL (collaboratori) e ISCRO (partite IVA) dopo l'approvazione della Legge 203/2024 (Collegato Lavoro)?

In merito al diritto alla disoccupazione, nel corso dell'ultimo anno vi sono state alcune modifiche normative. Per quanto riguarda la NASpI, il Collegato Lavoro ha introdotto la possibilità per il datore di lavoro di considerare una prolungata assenza non giustificata come dimissioni, nello specifico "dimissioni per fatti concludenti", negandone così il diritto.

COME FUNZIONANO NASPI E DIS-COLL

Nel tentativo di conciliare le politiche attive e passive per il lavoro, il sistema di tutela contro la disoccupazione involontaria subordina il riconoscimento della prestazione - pena la decadenza dal diritto - alla disponibilità effettiva del lavoratore/trice a partecipare a percorsi di formazione, riqualificazione e orientamento finalizzati alla ricerca di nuova occupazione. **Una scelta teoricamente giusta, che mal si concilia però con le scarse opportunità di nuova occupazione e con l'assenza di progetti reali per il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro, cosa che ne vanifica l'obiettivo di ridurre i periodi di disoccupazione e di reinserire velocemente nel mondo del lavoro.**

La piattaforma SIISL

In attuazione del Decreto Coesione, il DM n.174 del 21 novembre 2024 dispone, che a partire dal 24/11/24 la domanda di NASpI e DIS-COLL, una volta accolta e in pagamento, comporta l'iscrizione d'ufficio alla piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa). Dalla data in cui inizia la fruizione della prestazione, il beneficiario, entro 15 giorni dalla data di registrazione su SIISL, deve accedere alla piattaforma e compilare il **Patto di Attivazione Digitale (PAD)**, sottoscrivere la **Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)**, se non precedentemente sottoscritta presso il Centro per l'impiego, integrare il curriculum vitae, selezionando aree di lavoro e competenze, proposte dal sistema di Intelligenza Artificiale in base alle esperienze di lavoro, alla formazione e alle aspettative indicate nel curriculum; inserire le informazioni utili per la redazione del **Patto di Servizio Personalizzato (PSP)** poi finalizzato dal Centro per l'Impiego, anche da remoto. I percettori di NASpI o DIS-COLL possono facoltativamente individuare sul SIISL anche le Agenzie per il Lavoro (APL) come soggetti atti alla presa in carico. La piattaforma SIISL rende disponibili alle APL, che accedono al SIISL, i curricula degli utenti che ne hanno autorizzato la trasmissione in fase di sottoscrizione del PAD.



Al termine dei 15 giorni, se i percettori di NASpI e DIS-COLL non avranno ancora compilato i dati e le informazioni utili sul SIISL, riceveranno una ulteriore comunicazione che li invita a prendere contatti con il Centro per l'Impiego per stipulare il PSP. In caso di mancata presentazione del percettore di NASpI o DIS-COLL senza giustificato motivo presso i Centri per l'Impiego, verranno applicate le seguenti **sanzioni**:

- in caso di mancata presentazione alle convocazioni o agli appuntamenti, di mancata partecipazione alle iniziative di orientamento o ai laboratori per il rafforzamento delle competenze, in assenza di giustificato motivo si avrà la decurtazione di un quarto di una mensilità, la prima volta, la decurtazione di una mensilità, la seconda volta, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
- in caso di mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, in assenza di giustificato motivo si avrà la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione, e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
- in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua - coerente con le esperienze e le competenze maturate, distante massimo 50 chilometri dal domicilio o con tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico non superiori agli 80 minuti, con una retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese - in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

ISCRO

Quanto invece a ISCRO, l'indennità economica riconosciuta ai liberi professionisti (compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici) iscritti alla Gestione separata dell'INPS - che necessiterebbe di una revisione dei criteri di accesso in senso meno restrittivo - non vi sono state modifiche sostanziali se non per il fatto che l'erogazione è accompagnata, e non più condizionata, dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale.

A cura di
Luisa Diana

link

Per avere informazioni e presentare le domande di NASPI, DISCOLL e ISCRO è possibile **rivolgersi alle sedi di NidiL CGIL e del Patronato INCA CGIL.**



MINISTERO DELLA CULTURA

400 i professionisti in partita IVA lasciati a casa nel 2024



Verso lo sciopero generale della cultura: uniamo le lotte, valorizziamo il lavoro

LE RIVENDICAZIONI ALLA BASE DELLO SCIOPERO



Prearietà diffusa

Abusi contrattuali

Esternalizzazioni selvagge

Appalti al massimo ribasso

Uso distorto delle partite IVA

Esternalizzazioni selvagge

Mancanza di riconoscimento per tantissime figure professionali.

“La cultura non si sfrutta!” Non è solo uno slogan: è il grido di centinaia di lavoratrici e lavoratori della cultura che, da nord a sud del Paese, vivono da anni in condizioni di precarietà, invisibilità e sfruttamento. Oggi, dopo anni di mobilitazioni isolate, vertenze territoriali e denunce inascoltate, è il momento di costruire insieme un grande sciopero generale della cultura, capace di unificare le rivendicazioni di chi lavora – spesso con passione e competenza – in uno dei settori più strategici per l’identità del nostro Paese.

LE RAGIONI DELLA MOBILITAZIONE

L’appello è partito dall’associazione Mi Riconosci?, da anni impegnata contro la privatizzazione e lo sfruttamento nel mondo culturale. Da subito NidiL CGIL ha raccolto con convinzione questa proposta, coinvolgendo le proprie strutture territoriali, promuovendo un primo incontro nazionale e iniziando a costruire una rete di relazioni locali per organizzare assemblee, volantaggi e momenti pubblici. Le rivendicazioni alla base dello sciopero, condivise da NidiL CGIL con FP CGIL e altre sigle sindacali, toccano nodi strutturali del settore: precarietà diffusa, abusi contrattuali, esternalizzazioni selvagge, appalti al massimo ribasso, uso distorto delle partite IVA, mancanza di riconoscimento per tantissime figure professionali. Tra i 10 punti rivendicativi dell’appello ci sono: l’abolizione delle false partite IVA,

l’istituzione di un reddito di discontinuità, la reinternalizzazione dei servizi, l’incremento delle assunzioni e delle retribuzioni nel Ministero della Cultura, il riconoscimento del lavoro culturale in tutte le sue forme.

LA VERTENZA DELLE PARTITE IVA AL MiC

Come NidiL CGIL, siamo impegnati in prima linea anche su un’altra importante vertenza: quella delle circa 400 professioniste e professionisti in partita IVA che, dal 2021 al 2024, hanno lavorato per il Ministero della Cultura con incarichi altamente qualificati. Questi incarichi si sono interrotti alla fine del 2024, lasciando nell’incertezza centinaia di lavoratrici e lavoratrici che hanno contribuito alla valorizzazione del nostro patrimonio culturale. Il 22 maggio abbiamo inviato un’ennesima richiesta ufficiale di incontro al Ministro della Cultura Alessandro Giuli e alla sua Capo di Gabinetto, per chiedere la riapertura urgente di un confronto sulla continuità lavorativa di queste figure, la cui professionalità non può essere dispersa. Parallelamente, con la Funzione Pubblica CGIL, stiamo valutando iniziative di mobilitazione specifiche su questo fronte.

TERRITORI IN MOVIMENTO

In molte città d’arte, le strutture territoriali stanno già portando avanti battaglie importanti: per le guide turistiche, per archeologi e archeologhe,

per archivisti, bibliotecari e molte altre figure impiegate in modo precario nel sistema culturale. Sono esperienze che dimostrano quanto la presenza sindacale sia fondamentale per rompere l’isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici autonome, precarie, atipiche. E quanto sia urgente una mobilitazione unitaria, nazionale, che dia loro voce e rappresentanza. Dopo l’appuntamento referendario dell’8-9 giugno, partirà la fase operativa della mobilitazione: assemblee cittadine, momenti informativi, volantaggi nei luoghi della cultura. Vogliamo coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratrici e lavoratori e costruire, dal basso, una mobilitazione ampia e partecipata, capace di unificare le lotte e di far sentire la nostra voce.

SCIOPERO

Il patrimonio culturale italiano è una risorsa strategica per il Paese. Ma non può essere valorizzato se si continua a sfruttare chi ogni giorno, con competenza e passione, contribuisce alla sua tutela. Serve un cambio di passo. Serve uno sciopero generale che dica chiaramente che il lavoro culturale va riconosciuto, retribuito, protetto. È il momento di agire. Coinvolgiamo i territori, organizziamo le assemblee, costruiamo insieme questa mobilitazione. Uniamo ciò che negli anni si è frammentato. Per il lavoro. Per la cultura. Per tutte e tutti.

A cura di Roberta Turi



ASCOLTARE, UNIRE, CAMBIARE: il percorso dei rider insieme a NidiL CGIL

Negli ultimi mesi abbiamo intrapreso un viaggio che ha attraversato l'Italia in lungo e in largo, per dare voce a chi ogni giorno pedala, guida, aspetta, consegna. Le rider e i rider del food delivery, spesso invisibili a chi non vuole vedere, troppo spesso soli. Tutto è partito da un'inchiesta nazionale lanciata da NidiL CGIL, che ha raccolto oltre 500 risposte, dando vita a una delle più ampie rilevazioni mai realizzate nel settore. I dati parlano chiaro: turni massacranti, compensi bassi, rischi continui. Più del 70% lavora fino a 7 giorni su 7, spesso per più di 10 ore al giorno. Ma la paga, in media, resta tra i 2 e i 4 euro lordi a consegna. E quasi 4 rider su 10 dichiarano di essersi infortunati sul lavoro. Abbiamo voluto approfondire questi numeri con focus group in 5 territori, per dare spazio alle esperienze, ai racconti, alla realtà quotidiana dietro i dati. Poi è partita una grande campagna di assemblee che ha toccato oltre 20 città, da Palermo a Cagliari, da Brindisi a Firenze, da Roma a Padova, passando per decine di piazze e strade in cui i rider lavorano ogni giorno. Un ascolto diffuso, capillare, reale. Ne è nata una comunità che chiede diritti, dignità, tutele. Che pretende di essere ascoltata. Oggi, grazie a questo percorso democratico, ci prepariamo a presentare ad Assodelivery una proposta costruita dal basso. Una proposta che nasce dai bisogni veri e dalle parole di chi il food delivery lo vive ogni giorno sulla propria pelle. Questo è solo l'inizio. Continuiamo a pedalare. Insieme.

A cura di
Francesco Melis

La campagna di ascolto **"Rider for Rights"** è partita a marzo 2025 con la campagna sulla **Salute e sicurezza dei rider** e la distribuzione di un vademecum realizzato in collaborazione con **INGA CGIL**.

link

La condizione di lavoro dei RIDER del food delivery



L'inchiesta permanente NidiL CGIL sui rider italiani è partita a giugno 2024 con una mobilitazione nazionale. Il questionario di 38 domande in quattro lingue (italiano, inglese, francese e urdu) è stato distribuito in tutta Italia tra i lavoratori e le lavoratrici autonomi del food delivery, attraverso una piattaforma online.

link





Ma io lavoro

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE
OGGI IN ITALIA, POSSIAMO
DIRE DAVVERO CHE LE COSE
STANNO MIGLIORANDO?

Le analisi e le strategie internazionali, europee e nazionali volte ad affrontare la questione dell'occupazione femminile sono innumerevoli, ma la situazione resta tale da mostrare grandi divari con l'occupazione maschile, non solo sul piano della quantità - nonostante non si possa negare una crescita costante quanto lenta - ma ancor di più sul piano della qualità, ambito in cui mostra una condizione di forte debolezza. Concentrandosi sulla quantità, se osserviamo i dati Istat sull'occupazione di gennaio 2025 apparentemente si potrebbe dire che ci sono buone notizie. L'occupazione femminile risulta infatti essere aumentata infatti di 0,2 punti percentuali rispetto al mese di dicembre e di 0,5 punti rispetto a gennaio 2024 e il tasso di disoccupazione delle donne invece risulta in diminuzione di ben 0,9 punti rispetto a gennaio 2024, invariato invece quello di inattività.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Per il sistema economico nel suo complesso c'è un miglioramento ma non lo si vede in uguale misura per le donne. A fronte di un incremento di occupazione, le donne beneficiano infatti del trend positivo molto meno degli uomini. Nel gennaio 2024 il tasso di occupazione degli uomini era del 70,53% mentre il tasso di occupazione delle donne era del 53%. La differenza è di 17,3 punti percentuali. Nel gennaio 2025 il tasso di occupazione maschile sale al 72,04% mentre quello femminile sale al 53,54%. Il divario è ora di 18,5 punti. Quindi si sono creati nuovi posti di lavoro ma questi nuovi posti sono stati per lo più coperti da uomini. I dati sull'occupazione femminile confermano le difficoltà di un sistema che fatica a raggiungere la parità. Il **Global Gender Gap Report** del World Economic Forum, evidenziando che il percorso verso la parità di genere è globalmente stagnante, suggerisce che per raggiungerla occorreranno 134 anni, ovvero ben oltre il traguardo del 2030 a cui puntano i nuovi obiettivi dell'agenda 2020-2030. Nell'analisi delle quattro dimensioni chiave (partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, emancipazione politica) l'Italia perde posizioni nel ranking mondiale e si colloca tra i paesi con maggiori criticità. Anche il **Country Report** della Commissione Europea evidenzia importanti criticità sottolineando il mancato traguardo del 60% dell'occupazione femminile e i 10 punti percentuali di divario rispetto alla media europea. Altrettanto dicasi per le conclusioni a cui giungono le Nazioni Unite nel **Gender Snapshot 2024** che mostra come

in un quadro di disuguaglianza di genere persistente non sia stato raggiunto nessun indicatore relativo all'obiettivo della parità di genere (obiettivo 5 - Obiettivi di Sviluppo Sostenibile), richiama i governi a intervenire con ingenti finanziamenti e politiche trasformative.

Quanto alla qualità dell'occupazione femminile, il **Gender Policy report 2024** - INAPP analizza 3 indicatori: 1) Livello di stabilità dell'occupazione: la modalità prevalente di assunzione resta il tempo determinato (45,5% per uomini e 40,4% per donne). Il tempo indeterminato copre il 18,3% delle assunzioni maschili e solo il 13,5% di quelle femminili, quota inferiore ai contratti stagionali (17,6%). 2) Incidenza del part time. Di tutti i contratti a donne (che sono il 42% del totale), sono a part time quasi la metà (49,2% contro il 27,3% degli uomini). 3) La "doppia debolezza" di tempo determinato associato a part time colpisce soprattutto le donne. Sono a part time il 64,5% dei contratti a termine delle donne contro il 33% degli uomini.

IL GENDER PAY GAP

Questa debolezza amplia ulteriormente il gender pay gap. Le donne hanno retribuzioni più basse fino anche al 25% in meno rispetto agli uomini (e, di conseguenza, pensioni più basse) e maggiori discriminazioni nella carriera. Se si coniugano i 3 fattori, ovvero la retribuzione media oraria, il numero medio di ore pagate in un mese e il tasso di occupazione, l'Italia precipita agli ultimi posti in ambito UE. Anche i dati sul lavoro autonomo denotano come il divario reddituale tra uomini e donne anche in ambito professionale sia ampio. Nella disparità sul lavoro, determinata da più fattori, la maternità è certamente quello decisivo, che produce ricadute permanenti, in termini di percorsi professionali e di reddito, arrivando a divenire fattore discriminatorio (vedi sentenza del Tribunale di Trento). Nel Rapporto INAPP si evidenzia come lo squilibrio dei carichi di cura tra uomini e donne continui ad avere ripercussioni su occupazione e redditi: a seguito della maternità il 16% delle donne smette di lavorare, contro il 2,8% degli uomini; i congedi parentali sono richiesti per l'80% da donne, ma essendo a parziale copertura della retribuzione determinano, secondo le stime Inapp Plus, un gender pay gap ulteriore di 5mila euro. Anche l'inattività ha un'alta connotazione di genere: per gli uomini la motivazione prevalente in ogni classe di età è studio e formazione, per le donne questa motivazione si limita ai 15-24 anni e poi diventano prevalenti i motivi familiari e i carichi di

**Secondo il World
Economic Forum
la parità di
genere potrebbe
essere raggiunta
fra 134 anni**

cura. Ulteriore fattore di divario è il background migratorio che per le donne immigrate si traduce in minor reddito a parità di lavoro e qualifiche, guadagnano comunque meno sia rispetto ai loro colleghi uomini sia alle donne italiane. La presenza poi di figli rappresenta un ulteriore penalità: se la migrazione è per ricongiungimento o matrimonio l'inattività risulta maggiore sia delle donne native sia delle donne che migrano per lavoro. Per le donne migrate per lavoro, invece, aumenta il tema degli "orfani bianchi", figli lasciati nel paese di origine. La complessità delle procedure di ricongiungimento e la parziale copertura di tutele di cui gode il settore del lavoro domestico e familiare in cui sono prevalentemente impiegate rappresenta un ulteriore fattore di marginalità. In questo quadro tradizionalmente sconcertante abbiamo provato ad accendere qualche luce con l'ipotesi di rinnovo del CCNL della somministrazione con il quale abbiamo rafforzato i diritti delle donne in gravidanza e maternità, tutelando la continuità lavorativa e il reinserimento al rientro dalla maternità, oltre che aumentando le prestazioni bilaterali a sostegno di maternità, adozione e affidio, il rimborso della retta dell'asilo nido e il contributo per il materiale scolastico.

VIOLENZA DI GENERE

La violenza di genere continua a rappresentare una problematica sociale grave e diffusa che disegna per le donne un quadro ancora più complicato. I dati rivelano un aumento delle segnalazioni di reati a danno delle donne, con conseguenze che condizionano l'intero percorso di vita. È necessario ricordare che la violenza di genere non si limita ai reati

registrati, ma può manifestarsi anche attraverso una scarsa indipendenza economica legata alle dinamiche discriminatorie del mondo del lavoro, che spesso rappresenta un ostacolo significativo all'emancipazione femminile e al recupero di una vita autonoma e sicura. Per sostenere le vittime di molestie e violenza abbiamo introdotto nel CCNL della somministrazione due specifiche prestazioni erogate dall'ente bilaterale del settore, che, ad integrazione di quanto già prevedono le norme di legge, sostengono economicamente le donne vittime di violenza e allungano il periodo di congedo retribuito a cui hanno diritto. Questo l'abbiamo potuto fare in seno alla contrattazione collettiva nazionale, ma un ragionamento specifico va introdotto per le lavoratrici autonome, ancor più aggredite dai divari di genere e rispetto alle quali gli strumenti di conciliazione e tutela della maternità, ma anche le tutele sociali in generale (pensiamo ai trattamenti per malattia, sospensione dell'attività lavorativa o disoccupazione) all'interno del sistema obbligatorio di protezione sociale, quando esistono, sono poco incisivi e utilizzati. All'interno della piattaforma di genere della CGIL, in un focus specifico dedicato alle lavoratrici autonome, professioniste e parasubordinate, abbiamo provato a individuare azioni positive che hanno come obiettivo garantire tutele e diritti anche alle lavoratrici che svolgono la propria attività in forma non dipendente, migliorandone la qualità del lavoro e della vita.

A cura di
Luisa Diana

DIRETTIVA EUROPEA 970/2023

La direttiva europea 970/2023 sulla trasparenza salariale, molto osteggiata dal sistema europeo delle aziende, dovrà essere recepita entro giugno 2026. Il legislatore parte dall'idea che alle ragioni generatrici di disuguaglianza si accompagnino tre criticità che riguardano gli strumenti finora introdotti per realizzare la parità di genere nel lavoro, quindi:

- la **mancanza di trasparenza** nei sistemi retributivi,
- la **mancanza di certezza giuridica** sul concetto di lavoro di pari valore,
- gli **ostacoli procedurali** incontrati dalle vittime di discriminazione.

La Direttiva interviene su questi aspetti, chiedendo agli Stati Membri di allestire alcune misure finalizzate ad annullare, o quanto meno a ridurre, il divario retributivo, contrastando le discriminazioni economiche dirette e indirette. La base giuridica sulla quale poggia l'atto normativo è rappresentata dal *Testo Fondativo dell'Unione Europea*, in particolare all'art.157 impone agli Stati Membri di assicurare il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e prevede l'adozione di misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne anche in materia retributiva. È chiaro che la Direttiva potrebbe segnare un passaggio importante per il percorso di parità di genere in particolare rispetto al salario, utilizzando l'obbligo alla trasparenza salariale come leva per la parità. Se davvero vogliamo cambiare questa situazione, se davvero vogliamo fare un passo avanti in tema di parità di genere, di diritti, emancipazione e giustizia sociale, anche per le donne, possiamo e dobbiamo farlo con la nostra partecipazione. L'8 e 9 giugno possiamo votare per i 5 referendum su lavoro e cittadinanza e votare SI significa migliorare la qualità del lavoro perché un lavoro buono garantisce autonomia economica, inclusione ed emancipazione delle donne.

Back in Town & Comics
Costruiamo insieme la tua città

link Se hai tra i 16 e i 35 anni puoi partecipare al nostro concorso di fumetto e illustrazione