



SEGRETERIE NAZIONALI

Spett.li
Anica Apa Ape

Crediamo che non sia necessario ricordare a tutti noi, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, gli sforzi che abbiamo compiuto per ottenere condizioni sopportabili, ma contemporaneamente sufficientemente sicure per offrire ai lavoratori condizioni di supporto emergenziale che possono riflettersi anche a beneficio delle aziende, qualora si verifichi la necessità di sospendere o cessare l'attività di un set.

E quindi ricordiamo che siamo riusciti a produrre un Protocollo Sicurezza validato dalle istituzioni preposte e ad ottenere l'estensione del diritto al trattamento di cassa integrazione in deroga o all'assegno FIS destinato ai lavoratori del settore.

Purtroppo stiamo ricevendo diverse segnalazioni da parte di lavoratori ai quali viene proposto di sottoscrivere un contratto individuale recante particolari clausole di sospensione temporanea fino alla rescissione del contratto stesso per eventi dipendenti da o connessi con la pandemia in corso.

In quella ipotesi, il lavoratore, recita la clausola, non riceverà alcun compenso o indennità per le ore non lavorate.

Considerato, invece, che gli strumenti di cui sopra sono a disposizione di tutte le aziende, riteniamo che sia opportuno che i contratti individuali, invece di riportare clausole simili a quelle citate, facessero riferimento all'impegno dell'azienda ad avviare, nel caso, le procedure per la richiesta della CIGD o della tutela del Fondo d'Integrazione Salariale.

Le modalità sono contenute nella circolare INPS n. 115 del 30 settembre 2020.

Ovviamente non possiamo non evidenziare, anche se la cosa può apparire pleonastica, che qualora un'azienda si trovasse nella non auspicabile condizione di dover sospendere od interrompere un set o, comunque, la propria attività, le scriventi OO.SS. assicureranno la massima collaborazione per evitare le irrimediabili conseguenze sulla vita delle società e garantire la maggiore tutela ai lavoratori con l'intento di rendere il meno traumatiche possibile, per tutti, le conseguenze della pandemia.

Vogliamo anche ricordare che i decreti governativi hanno stabilito la copertura per chi dovesse contrarre il virus sul luogo di lavoro mediante indennità da infortunio (INAIL) ovvero per chi, in forza di contagi avvenuti sul luogo di lavoro fosse sottoposto dall'autorità sanitaria a misure di quarantena obbligatoria mediante indennità di malattia (INPS). Pertanto, con le dovute cautele e attenzioni a protocolli e procedure sanitarie, è possibile anche gestire le sospensioni in modo proficuo e tutelato. Quindi non è necessario ricorrere a clausole contrattuali vessatorie, basta applicare le norme previste e faticosamente ottenute.

Ovviamente, quanto sopra non fa e non vuol fare riferimento a casi specifici, verso i quali i lavoratori e le rispettive organizzazioni si attiveranno con azioni mirate e specifiche. Come, confidiamo, faranno le associazioni datoriali in indirizzo a sostegno delle aziende in difficoltà.

Proprio però nello spirito di collaborazione e di dialogo che, soprattutto in questo periodo, riteniamo che sia opportuno e doveroso, ci permettiamo di rivolgere questo appello generale perché tutti, sia collettivamente che individualmente, possono essere portatori di un messaggio finalizzato ad un bene comune ed all'utilizzo degli strumenti ad hoc che già esistono. Ed evitare comportamenti che possano mettere in difficoltà tutto il settore.

Slc Cgil - Fistel Cisl - Uilcom Uil