



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017



**Contributo del
Coordinamento
Uffici Vertenze Legali
e Uffici Procedure
Concorsuali**

Il contributo del Coordinamento Regionale Uffici Vertenze Legale /Uffici Procedure Concorsuali (UVL/UPC) ai lavori di questi Stati Generali si è concentrato sul concetto di integrazione - organizzativa, dei saperi e delle procedure tra le diverse aree delle nostre attività.

Ci è stato d'aiuto il prezioso documento di sintesi dell'attività vertenziale del 2016 (Relazione attività 2016 Coordinamento UVL e UPC) che già metteva in evidenza, oltre all'ottimo lavoro svolto, alcune criticità interne all'area (tuttora presenti), che se non affrontate, costituiranno altrettanti limiti al lavoro che ci attende.

L'integrazione cui aspiriamo vorremmo andasse oltre le soluzioni empiriche che hanno generato buone prassi, già presenti in molti nostri comportamenti più per effetto di orientamenti personali o di singoli gruppi inclini alla ricerca di sinergie con altre aree dell'Organizzazione, anziché derivanti da analisi e progettazione di soluzioni strutturate, codificate e intelligibili.

Alcune consapevolezza e complessità che sono già parte del nostro patrimonio di conoscenze ci guidano nella ricerca dell'auspicata integrazione, per ragioni di tempo le elenchiamo senza approfondirle:

- I. L'importanza del rapporto tra rappresentanza politica e tutela individuale è cosa nota; perché le due aree possano dialogare su un piano di pari dignità (precondizione al confronto che si dovrà aprire) occorre andare oltre il supposto primato dell'una sull'altra e, senza negare le differenze, provare a valorizzare la ricchezza di competenze, saperi diffusi e la reciproca utilità delle funzioni, presenti in entrambe.
- II. Il concetto di **integrazione** rimanda necessariamente a un'idea di **processo**; cioè di qualcosa che si declina in divenire, che non è data una volta per tutte ma che ha bisogno di essere costantemente motivata, argomentata e condivisa; l'integrazione, per poter tendere alla sua realizzazione, deve essere assunta come stile di comportamento politico/organizzativo.
- III. Quando parliamo di integrazione dobbiamo pensare a una ricerca che coinvolga tutte le aree della nostra attività; interne ai Servizi e tra questi e le aree politiche.
- IV. Sappiamo che ogni processo di integrazione deve misurarsi con le "sabbie mobili" rappresentate dalle variabili esterne a noi, politiche, economiche, legislative e normative, che impattano sul nostro lavoro condizionando, da un lato, i processi di formazione e tenuta della rappresentanza collettiva dall'altro gli spazi reali che i singoli sentono di poter effettivamente agire nell'ambito del sistema delle tutele individuali. Tali variabili hanno prodotto effetti rilevanti sulla qualità del nostro lavoro, sul modo stesso in cui lo percepiamo e sui nostri modelli organizzativi soprattutto perché le abbiamo subite; da lì la rincorsa per decodificare i contenuti delle riforme che si sono succedute in questi anni, declinarne gli effetti in soluzioni organizzative e funzionali capaci di dare risposte ai nuovi bisogni individuali e collettivi che quelle riforme alimentavano e/o introducevano ex novo.

Per restare nell'ambito della cd tutela individuale pensiamo a cosa hanno significato gli interventi deliberati dagli ultimi governi (solo apparentemente di natura tecnica) in ambito fiscale, previdenziale e assistenziale, pensiamo ancora alle dimissioni telematiche e agli effetti che le riforme in materia di mercato del

lavoro e del processo del lavoro stanno producendo non solo in termini di nuove precarietà ma anche della difficoltà dei singoli ad agire i propri diritti nelle sedi deputate. Tutto ciò ha determinato, come ci mostrano i dati, una riduzione della vertenzialità “classica” (recupero crediti al netto delle Procedure Concorsuali e violazioni contrattuali) verso una richiesta sempre maggiore di consulenza, che non si traduce necessariamente nell’apertura di una pratica ma che, tuttavia è parte integrante di ciò che chiamiamo Servizio. Nell’ambito della consulenza/assistenza all’invio telematico delle dimissioni si sono aperti nuovi spazi per una verifica, a tutto campo, dei contenuti del rapporto che si sta cessando. Tutto ciò al netto della gestione delle crisi aziendali che hanno prodotto in questi ultimi anni un’impennata di lavoro nell’ambito delle procedure concorsuali, attività destinata, con l’uscita dalla crisi, a ridimensionarsi. Su questo mutevole quadro si sono innestate le mobilitazioni e le proposte politiche che abbiamo saputo con grande intelligenza costruire, su tutte la Carta dei Diritti.

L’appuntamento odierno ci porta a ripensare ad alcuni concetti e proposte di cui ci siamo fatti promotori nel corso degli ultimi anni (vedi anche Conferenza delle Tutele Individuali, fatta a livello regionale nel 2012), che sono entrati a fare parte del nostro lessico ma non hanno trovato sempre l’Organizzazione sufficientemente strutturata per accoglierli.

Non a caso temi come la “centralità della persona”, la sua “presa in carico”, e “lettura dei suoi bisogni” (anche quelli inespressi) cui alludevo poco fa, stanno in stretto rapporto con la modalità di accesso ai Servizi, la loro qualità, gratuità, l’omogeneità dei modelli organizzativi e delle procedure, la loro trasparenza; in ultima istanza con quell’idea di INTEGRAZIONE che qui si vuole implementare e che, in qualche misura, li ricomprende portandoli a sintesi.

Noi pensiamo che questi temi possano tradursi in soluzioni operative concrete solo se facciamo lo sforzo, a monte, di **definire o ri-definire meglio alcuni perimetri all’interno dei quali ci muoviamo**, consentendoci così anche di parlare di criteri, di qualità, di risorse dedicate e della loro reperibilità. Il processo di integrazione se non vuole rimanere un’astrazione teorica ci impone di entrare nel merito di questi temi.

Ci chiediamo allora:

- **Quali criteri ci guidano nella definizione del concetto di “servizio”?** diamo tutti lo stesso significato a questo termine? **Cosa rientra nel perimetro dei cd “servizi”** e quindi **quali prestazioni** (consulenza, informazioni generiche d’indirizzo, prestazioni specialistiche vere e proprie, ecc.) **e cosa rimane fuori?**
- In una prassi volta all’ integrazione, **quando pensiamo alla progettazione di un “servizio” o, più semplicemente all’introduzione di una nuova prestazione, continuiamo a pensare alla sola area tecnica qualificata che quel servizio/prestazione dovrà erogare oppure estendiamo l’analisi all’organizzazione nel suo insieme?** Perché se è chiaro a tutti che ai fini della qualità del servizio è utile avere un’accoglienza qualificata, non si capisce perché non debba essere concordato (definire procedure, responsabilità, ambiti di intervento, sinergie) con le altre aree tecniche e le categorie come si gestisce, per esempio, l’invio telematico delle dimissioni o una crisi aziendale (rapporto UVL/INCA/Categorie) o una malattia professionale o un infortunio.
- **Cosa significa affermare che chiunque entri nelle nostre sedi deve poter**

uscire con una risposta? Lo dico in termini non solo di competenze (che già abbiamo) ma anche di quelle che dobbiamo costruire, di chi le deve avere (quale area) e chi ne sostiene i costi.

- **Cosa significa continuare ad essere sindacato Generale** in rapporto alla posizione individuale dell'utente (iscritto o non iscritto) che orienta i nostri comportamenti nei suoi confronti (accesso ai servizi, articolazioni tariffarie). Questo centra con il tema delle **risorse disponibili**, con il loro reperimento?

L'integrazione passa attraverso una più precisa definizione di quel che, a partire dall'area delle cosiddette tutele individuali, vogliamo essere e fare ma interroga l'Organizzazione nel suo insieme.

L'area che qui rappresento, UVL/UPC è ben lontana dal pensarsi come area strutturata, omogenea e connotata da una sua propria d'istintività organizzativa (vedi INCA o CAF); a riprova di ciò ne è il fatto che lo stesso coordinamento UVL/UPC, quando si riunisce, rappresenta solo una parte di chi opera in quest'area, sono rappresentati gli uffici Confederali Camerali e due categorie territoriali. Noi sappiamo che la vertenzialità nelle strutture lombarde si esercita in modo più articolato e multiforme.

Perché la percezione che abbiamo di quel che siamo e del nostro modo di lavorare ci arriva così frastagliata e disomogenea? Da cosa dipende?

Gli uffici vertenze sono un'articolazione dei servizi strutturati e gestiti direttamente dalle Camere del Lavoro o dalle Categorie, nell'ambito di queste autonomie, organizzative, gestionali, procedurali si esercita la vertenzialità. Nella consapevolezza che ciò rappresenta potenzialità ma anche qualche limite, ci siamo dati, negli anni, una cornice di regole/procedure vincolante, linee d'indirizzo cui tutti gli UVL dovrebbero attenersi, tale quadro di riferimento, però, fatica ad affermarsi (**Delibera n. 10 "Regole di gestione degli Uffici Vertenze Legali"** cui ha fatto seguito, nel gennaio 2014, a livello regionale, le **"Linee Guida per l'applicazione della Delibera n.10"**).

Perché ci interessa insistere su come si lavora nei nostri UVL, con quali standard minimi di qualità, con quali procedure e strumenti, dentro quali regole a sancire il rapporto con i Legali, gli utenti, le categorie ecc.? Perché nessuna integrazione è possibile se gli standard dai quali partiamo sono così diversi e non riconducibili ad un unico modello organizzativo, gestionale, procedurale.

Anche UVL e UPC, come altri servizi confederali, hanno lavorato su integrazione, correlazioni e accoglienza ma si sono anche resi conto che la restituzione del lavoro e una qualsiasi proposta credibile sconta, come si diceva, la mancanza di un modello organizzativo di base omogeneo e standard minimi e uniformi da cui partire. Se non si affronta e risolve positivamente quest'aspetto ogni tentativo di costruire modelli possibili di correlazioni/integrazioni si rivelerà nei fatti non solo improduttivo ma persino pericoloso perché rischieremmo di dare alla nostra utenza informazioni sbagliate, o, quantomeno, non valide in tutti i territori, e riempire un servizio di appuntamenti inutili o presi fuori tempo massimo.

I dati che abbiamo ci restituiscono bene la complessità del contesto socio-economico e normativo in cui operiamo e l'effetto che questo produce sulle scelte che i nostri utenti agiscono.

L'attività degli UVL/UPC registra da anni non solo il generico peggioramento delle condizioni di lavoro ma anche quali sono gli snodi critici della tutela, dove

e come sono colpiti i lavoratori, dove e come si evidenziano le criticità. Il tipo di vertenzialità, la sua qualità e quantità evidenziano gli effetti delle riforme recenti sulla vita quotidiana delle persone. Hanno segnalato le criticità dei voucher, la debolezza dei lavoratori con contratto a tutele crescenti, gli effetti dell'acausalità dei contratti a termine, l'abuso nelle somministrazioni, l'aumento dei provvedimenti e dei licenziamenti disciplinari, ecc. ecc. Un lavoro continuo, svolto dai nostri uffici, prezioso ma spesso sommerso, poco valorizzato.

Nel 2016 gli Uffici UVL/UPC della CGIL in Lombardia hanno recuperato per lavoratori e lavoratrici quasi **67 milioni di euro** (66.975.457). Per avere un'idea della dimensione pensiamo che il Fondo Sociale Regionale è stato di 54 milioni di euro.

In tre anni abbiamo recuperato quasi 230 milioni di euro. Sono cifre per difetto (mancano alcuni territori, le registrazioni sono parziali). Sarebbe utile aggregare i dati a livello nazionale, ma già questi ci dicono di un'attività enorme, risposte concrete alle lavoratori e alle lavoratrici.

Le pratiche aperte nel 2016 sono state **26.000**, in incremento del **36.8%** sul 2015 (anno in cui non c'erano le dimissioni telematiche che includiamo nella voce "consulenze"). Al netto di queste ultime (10.332) l'attività è in decremento del 6%.

I nuovi iscritti fatti dagli UVL nel 2016 sono stati **10.957**, più del doppio rispetto al 2015.

Nella nostra idea d'integrazione il risultato finale del lavoro che facciamo non ha un valore fine a se stesso (per quanto, come abbiamo visto, tutt'altro che irrilevante) ma rappresenta qualcosa che deve essere rimesso nel ciclo delle nostre conoscenze per poter generare nuove potenzialità d'intervento, collettivo o individuale.

Per raggiungere una certa uniformità territoriale quanto meno sotto il profilo dei contributi richiesti, erano state introdotte delle Linee Guida. La questione è stata ripresa in occasione dell'avvio della procedura per le dimissioni on - line e le risoluzioni consensuali (questione su cui sarebbe interessante tornare sotto diversi aspetti), con l'allargamento della competenza a operare anche per le categorie si era proposto ai Segretari Organizzativi di individuare una media tessera su tutto il territorio regionale. Nessuna delle iniziative ha avuto successo.

Gli UVL e gli UPC lavorano per diagnosi e non per prestazioni prestabilite: un lavoratore/una lavoratrice entra con una richiesta e spesso esce con una vertenza su un problema più complesso o con la necessità di più interventi su diversi fronti. L'integrazione con gli altri servizi che la CGIL offre (dall'INCA al CAAF) è una necessità operativa per gli UVL /UPC.

Ancora, in alcuni territori si assiste a una sotterranea e non dichiarata reinternalizzazione da parte delle categorie della vertenzialità ricorrendo agli UVL/UPC solo per le attività più

difficoltose e meno gestibili (es. procedure esecutive) o per il ricorso alle convenzioni con i legali.

La tutela individuale e collettiva operata attraverso gli UVL/UPC si è caratterizzata sempre più come altamente specialistica ma ha anche assorbito molta parte della tutela tradizionalmente svolta dalle RSA, RSU e dalle categorie (lettura delle buste paga, richiesta d'informazione e consulenza diffusa sui contratti). Tutto ciò

dovrebbe interrogarci.

Nel 2008, nella prefazione a una ricerca sull'attività degli UVL (si tratta di PROGETTO DI RICERCA SULL'ATTIVITÀ DEGLI UFFICI VERTENZE DELLA CGIL, a cura del Coordinamento nazionale UVL, Sistema servizi CGIL con IRES) si affermava che le numerose modifiche legislative intervenute nel mercato del lavoro rendessero "più difficile l'esercizio della tutela, **rendendo ancor più necessaria l'integrazione degli strumenti classici della tutela sindacale per mezzo di supporti come la tutela vertenziale e legale.**"

Se tutto questo ha un valore, perché ci sono tentativi nei territori di appaltare all'esterno (avvocati) la vertenzialità? Perché il numero di coloro che chiamiamo funzionari - ma che sono in maggioranza apparati tecnici - sta diminuendo? perché sempre più spesso viene chiesto all'area UVL di garantire la copertura dei costi del servizio senza avere definito chi concorre e in quali forme a costruire l'equilibrio economico del Sistema Servizi nel suo insieme?

Alla base del cambiamento possibile occorrono scelte politiche condivise

Rafforzare il ruolo del Coordinamento UVL/UPC e renderlo rappresentativo di tutte le realtà che svolgono attività vertenziale.

Gli Uffici Vertenze in Lombardia hanno lavorato negli ultimi anni per la costruzione del **Coordinamento regionale**, per una configurazione più omogenea di UVL/UPC all'interno del sistema servizi. Coordinamento come strumento di confronto, progettazione collettiva e trasversale, formazione comune, utilizzo di un sistema di gestione unico degli Uffici, individuazione di tracce comuni di lavoro nei confronti sia di interlocutori interni alle CdIT sia all'esterno (es. nei confronti dell' INPS per Fondo di tesoreria e Fondo di garanzia), per costruire percorsi giurisprudenziali che erodessero gli aspetti più deleteri delle riforme.

Abbiamo già lavorato, sin dal 2013, su accoglienza/integrazione e sul regolamento con la proposta di **Linee Guida per un'applicazione gradualmente omogenea della Delibera statutaria n.10**. Più recentemente un ristretto gruppo di lavoro sulle procedure concorsuali ha prodotto diversi risultati consegnati al Coordinamento nazionale.

Si è investito molto ad esempio sulla **formazione per un utilizzo diffuso del sistema di gestione LiveLink** sia sotto il profilo del contenuto dell' attività svolta sia sotto il profilo gestionale e amministrativo.

L'impegno nell'utilizzo di un sistema di gestione comune ha però fatto emergere i limiti impliciti nell'esercizio delle autonomie territoriali, quando non attente al rispetto degli indirizzi già assunti e condivisi, o in assenza di un quadro di riferimento che orienti le modalità di lavoro.

La fotografia ad oggi del sistema UVL/UPC ci restituisce il seguente quadro:

- *Insufficiente applicazione Delibera statutaria n.10* (regolamento, convenzioni legali, contributi richiesti, modalità tesseramento).
- *Relazione con le categorie eterogenea*: non tutte le categorie si riferiscono agli UVL per la vertenzialità. Alcune solo per procedure concorsuali altre per procedure e vertenzialità altre anche per controllo TFR e busta paga. Alcune categorie mantengono al proprio interno la gestione della vertenzialità, alcune anche con uffici strutturati ma senza applicazione delle Delibera statutaria.

- *Organizzazione degli Uffici*: alcune strutture hanno due uffici separati (UVL // UPC). Alcune CdL hanno scelto di avere un responsabile UVL esterno all'ufficio.
- *L'inquadramento dei funzionari* è estremamente variegato e ricomprende tutte le aree del nostro Regolamento (Politica elettiva, Politica non elettiva, Tecnica : esecutiva, qualificata, professionale).
- *Mancanza di un criterio omogeneo di registrazione dell'attività*: si riflette sulla statistica e sulle valutazioni in merito alla quantità e qualità del lavoro.

Subiamo inoltre la competizione con i legali che, in periodo di crisi, hanno prezzi competitivi, così come i consulenti del lavoro, e siamo esposti, più che nel passato, al rischio di errori con la richiesta di risarcimento del danno .

Le proposte di lavoro che rimettiamo al dibattito non possono che riflettere il quadro sin qui descritto.

- **Ridefinire nelle CdL chi fa cosa**, ristabilendo un patto chiaro categorie/UVL/UPC/Altri servizi (apertura confronto a livello territoriale sulla base di linee di approfondimento condivise deliberate dal dipartimento Organizzazione). Vale ancora la divisione tra Categorie /UVL nel criterio di assistenza vertenziale dei lavoratore "in forza" o "cessati"?
- **Includere l'area UVL nelle analisi in corso finalizzate a implementare il sistema dell'Accoglienza nelle CdL.**
- **Analisi dell'attività stragiudiziale in tutte le aree che la praticano** (conciliazioni obbligatorie e non).
- Stabilire tempi inderogabili per l'applicazione completa e omogenea della Delibera Statutaria n. 10 a tutti i servizi/attività che si occupano di vertenze.
- **Avviare un approfondimento finalizzato ad uniformare l'inquadramento del personale avendo a riferimento l'area Politica non elettiva.**
- **Avviare una discussione finalizzata a definire criteri di contribuzione unici a livello regionale** (vedi anche Linee Guida).
- Definire, quale buona prassi, il seguente metodo: **confronto preventivo tra UVL/UPC, altri Servizi e categorie, a fronte di inserimento/modifiche di attività che coinvolgono UVL/UPC (e viceversa)**, tale metodo dovrà portare alla definizione di PROTOCOLLI/ACCORDI specifici.
- Individuare almeno un **incontro/anno tra UVL/UPC-categorie** (laddove presente gestione autonoma vertenzialità) per messa in comune dei dati riferiti alla vertenzialità sviluppata nell'anno precedente (qualità e quantità del dato, problematiche evidenziate ecc.).
- Analisi delle tessere fatte e loro valorizzazione.

Negli anni del Jobs Act, della crisi economica e della ristrutturazione che ne è seguita, della crisi della rappresentanza, i temi all'O.d.g. di questi Stati Generali diventano per tutti un imperativo e una scommessa sul futuro.

Sergio Fassina

Coordinatore UVL/UPC CGIL Lombardia



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017



**Linee Guida per
l'applicazione della
Delibera regolamentare
"Regole di gestione degli
uffici vertenze e legale"**

Linee Guida per l'applicazione della Delibera regolamentare "Regole di gestione degli uffici vertenze e legale"

Si propongono le presenti linee guida sugli aspetti che devono essere ricompresi nei regolamenti comprensoriali per un'applicazione omogenea della Delibera Statutaria n. 10 per il rapporto tra gli Uffici vertenze legali e procedure concorsuali con gli iscritti e i legali.

I Regolamenti devono prevedere esplicitamente:

1. L'ambito di applicazione
2. I presupposti del rapporto associativo con il lavoratore/la lavoratrice
3. La sottoscrizione del mandato con specifica previsione
 - dei servizi resi gratuitamente
 - degli oneri a carico del lavoratore/lavoratrice
 - degli eventuali fondi spese
 - delle norme che regolano i rapporti tra UVL/legali/lavoratore o lavoratrice

I Regolamenti prevedono inoltre:

4. le norme generali che regolano i rapporti degli Uffici Vertenze Legali (UVL) e, se distinti, degli Uffici Procedure Concorsuali (UPC), con le categorie
5. le norme generali che regolano i rapporti con la CGIL nazionale
6. indicazioni per il sistema di informatizzazione e archiviazione dei dati

Dall'approvazione della Delibera regolamentare, sono intervenute alcune **riforme** significative che incidono sulla stesura del regolamento e di cui è necessario tener conto: in particolare **la riforma del processo del lavoro** (in particolare la L. 92/2012), **la Legge 247/2012** sulle liberalizzazioni per il rapporto con i legali, la **L. 111/2011** sui contributi unificati per le controversie di lavoro e previdenziali e relative esenzioni in rapporto all'ISEE

Il regolamento deve essere accompagnato da allegati/o specifici/o che richiedono/una sottoscrizione del lavoratore e di cui deve essere data copia

- a. **condizioni di reciproco rapporto tra UVL e lavoratore/lavoratrice**
- b. **mandato/i**
- c. **privacy**
- d. **convenzione con legali**
- e. **ricevuta di documentazione**

a. Condizioni di reciproco rapporto

Per le **condizioni di reciproco rapporto** deve essere espresso in modo chiaro:

- il senso delle norme che regolano il **rapporto con l'Ufficio vertenze legali/Ufficio procedure concorsuali** e la funzione di per un'informazione adeguata ed informata.

"La presente nota, sulle condizioni del reciproco rapporto, viene rilasciata dalla CGIL al lavoratore/ alla lavoratrice che intende formalizzare il proprio consenso per attivare una procedura di tutela individuale.

Con la presente nota informativa la CGIL intende fornire informazioni adeguate e trasparenti sulle norme che regolano il rapporto che si instaura con la CGIL e l'Ufficio vertenze, i suoi operatori e funzionari, con i Legali la cui assistenza professionale si rende necessaria per una tutela effettiva ed efficace.

Qualsiasi chiarimento e precisazione può essere richiesta alla persona incaricata

dell'ufficio presso cui si istruisce la pratica”

- **le caratteristiche e la mission della CGIL e del rapporto associativo;**

“ La Confederazione generale Italiana del lavoro (CGIL) è un'Organizzazione sindacale che si fonda su principi democratici e sul dialogo interculturale, promuove la libera associazione e l'autotutela solidale.

E' un'organizzazione libera, senza scopo di lucro, di donne e di uomini che liberamente decidono e scelgono di unirsi per difendere i propri diritti e interessi e che si finanzia con le quote ed i contributi che vengono versati dagli associati.

Le persone che si iscrivono alla CGIL ne condividono idee ed obiettivi e sono consapevoli di entrare a far parte di un'Organizzazione fondata sulla libera associazione e sulla reciproca solidarietà”

- **la funzione di servizio dell'attività svolta dagli Uffici vertenze/procedure e il tipo di tutela offerta**

“La CGIL offre ai propri associati una serie di tutele collettive e individuali che, in alcuni casi, assumono la funzione di servizio per il vincolo di leggi nazionali e dello Statuto della CGIL, possono essere rivolte esclusivamente agli iscritti.

Gli Uffici Vertenze assistono tutti i lavoratori e le lavoratrici iscritti nelle controversie e nelle vertenze con i datori di lavoro per la corretta applicazione delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

Gli uffici vertenze e gli uffici procedure concorsuali sono uffici della CGIL dove operano funzionari specializzati nella tutela individuale

Qualora il lavoratore/la lavoratrice non iscritta intenda avvalersi del servizio deve regolarizzare la propria posizione associativa con la CGIL.

L'iscrizione è attestata dal rilascio della tessera che viene periodicamente rinnovata allo scadere dall'anno solare. L'iscrizione deve essere mantenuta in ogni fase e per l'intera procedura della tutela individuale.”

- **la natura del rapporto tra CGIL e lavoratore/lavoratrice**

“Il rapporto tra lavoratore/lavoratrice e CGIL è un rapporto di tipo politico e associativo. Non si instaura un rapporto di natura contrattuale: il lavoratore aderisce ai principi ed obiettivi della CGIL e la CGIL attiva un'azione di tutela del lavoratore/della lavoratrice nella controversia di lavoro sia in sede sindacale che amministrativa, concorsuale e giudiziaria.

Tale assistenza contrattuale e legale ha costi di servizio per i quali può essere richiesta al lavoratore/lavoratrice iscritto/a un corrispettivo a compensazione parziale dei costi nel caso di esito positivo della controversia secondo le modalità di seguito indicate in dettaglio.

La corresponsione rispetta anche la funzione di solidarietà tra lavoratori/lavoratrici consentendo che il sindacato possa garantire assistenza anche in caso di lavoratori/lavoratrici la cui pratica abbia esito negativo”

- **la tabella che deve indicare i servizi resi gratuitamente e le attività di servizio per le quali è richiesto un corrispettivo (nel rispetto di quanto previsto dal Testo unico delle imposte sui redditi, DPR 22 dicembre 1986, n. 917)**

“-Nei confronti degli iscritti l'attività di consulenza e controllo del rapporto di lavoro, ivi compreso il TFR, e l'attività di verifica della corretta applicazione delle leggi e dei contratti sono gratuite.

-Nel caso in cui la vertenza, o la causa, tratti una questione di principio che interessa l'intero sindacato, oppure l'intera categoria di appartenenza dell'iscritto/o, il sindacato si assume gli eventuali oneri e non verrà chiesto nulla all'iscritto/o.

-il patrocinio per le sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 della L. 300/70 è gratuito per quanto riguarda l'assistenza fornita dalla CGIL. Sono invece a carico del lavoratore le eventuali spese di arbitrato. Nel caso in cui il Presidente del Collegio di Conciliazione decida di suddividere le spese della procedura rea azienda e lavoratore, quest'ultimo è chiamato ad assumersi l'onere relativo alla propria parte".

- Nell'ambito della procedura per licenziamento prevista dall'art. 7 della L. 604/1966 come modificato dalla legge 92/2012) qualora la vertenza si risolva presso al Direzione Territoriale del lavoro sono previsti per il lavoratore corrispettivi ridotti per l'assistenza degli UVL salva la partecipazione del legale per il quale deve essere concordato spese ed onorari con gli UVL.

- **per il contributo alle spese di servizio**

La possibilità di richiedere un contributo si ricava da quanto previsto dal DPR 917/1986, e successive modificazioni ed integrazioni.

Indicazioni per l'applicazione del contributo alle spese di servizio degli UVL e UPC

1. **il valore medio tessera indicato dalle categorie deve trovare modalità per essere evidenziato nella rendicontazione degli Uffici vertenze sulla base della canalizzazione (es. rapporto annuo attività).** La rendicontazione infatti deve tener conto non solo degli introiti netti legati al servizio reso ma anche al contributo medio delle tessere delle categorie. Tale passaggio consente di evidenziare la connessione tra contributo e tesseramento oltre che valorizzare il contributo effettivo degli UVL
2. Sia per gli UVL che per gli UPC si indicano solo i valori dei contributi massimi che saranno verificati periodicamente per una tendenziale omogeneizzazione:
 - come quota massima per gli iscritti 5% del recuperato con un massimale di 1.200 euro
 - come quota massima per i neo iscritti 10% con un massimale di 2.400 euro
3. **Chi viene considerato neo iscritto.** Deve essere reso il senso solidaristico della contribuzione oltre che di corrispettivo per un servizio specifico e qualificato.
Sia per gli UVL che per gli UPC si considera neo-iscritto chi è iscritto da meno di 1 anno (valutando il possesso della tessera dell'anno precedente) dall'apertura della pratica o che si è iscritto in occasione della vertenza o della procedura concorsuale
4. Per possibili **fondi spese:** la delibera regolamentare prevede che sia possibile prevedere fondi spese per situazioni particolarmente complesse e che le somme debbano essere detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo dovuto. Il fondo spese richiesto per l'attività dell'Ufficio è distinto da quello eventualmente richiesto per le spese legali.
5. I funzionari dell'Ufficio vertenze/ Ufficio Procedure Concorsuali devono
 - predisporre una scheda di lavorazione della pratica riportando l'iter della lavorazione

- utilizzare il sistema **LiveLink**. Oltre che essere strumento di lavoro **consente di avere a livello regionale** un quadro significativo dell'andamento della vertenzialità per valutazioni di tipo non solo quantitativo ma anche politico
- rilasciare ricevuta al lavoratore/lavoratrice di ogni contribuzione versata o fondo spese.
- **Impegno del lavoratore e della lavoratrice e casistica dei comportamenti ritenuti scorretti e che determinano l'interruzione delle condizioni del servizio**
 - qualora il lavoratore/la lavoratrice ometta intenzionalmente di comunicare e dare notizia di fatti o documenti rilevanti ai fini della vertenza
 - richieda assistenza anche ad altri
 - conduca una trattativa direttamente con la controparte all'insaputa dell'UVL o del legale incaricato
- **il rapporto tra lavoratore/lavoratrice e legale**

“La CGIL intrattiene rapporti di collaborazione con legali specializzati nella difesa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Tale collaborazione intende garantire ai lavoratori e alle lavoratrici un'assistenza altamente professionale e qualificata.”

Gli UVL devono garantire la massima trasparenza nel rapporto con i legali. In tal senso si riporta quanto definito nella Delibera regolamentare

10.4. *I segretari delle Camere del Lavoro e i segretari di Categoria, nonché i responsabili degli Uffici Vertenze, sono direttamente impegnati a garantire la massima trasparenza dei rapporti tra avvocati, da un lato, e lavoratori, dall'altro.*

In particolare, cureranno che gli avvocati si attengano ai seguenti obblighi:

- a) informare costantemente l'iscritta/o sull'andamento della causa che la/lo riguarda, assicurandosi che abbia compreso la situazione di diritto sostanziale ed i meccanismi processuali, in modo da avere una consapevole partecipazione dell'iscritta/o stessa/o alla vicenda giudiziaria;*
- b) seguire l'intero procedimento, salva la facoltà di rinunciare al mandato in caso di dissenso con l'iscritta/o sul merito della causa, previo accordo con il responsabile dell'Ufficio Vertenze;*
- c) presentare il ricorso introduttivo del giudizio al più presto garantendo il rapido decorso della causa. Nel caso di licenziamenti individuali, gli stessi avranno precedenza su ogni altro procedimento;*
- d) in caso di conciliazione di controversie, aventi ad oggetto periodi di lavoro non regolarizzati, il legale si impegna a non introdurre, nel relativo verbale, clausole che possano compromettere l'eventuale successiva denuncia, da parte dell'iscritta/o, per il recupero di provvidenze assistenziali, previdenziali, assicurative, ecc.*

I responsabili degli Uffici Vertenze devono garantire che, sotto il profilo economico, i rapporti fra l'iscritta/o e il legale si svolgano secondo le modalità di seguito elencate:

- 1) al termine dei diversi gradi di giudizio, se l'esito della causa è in tutto o in parte positivo e la sentenza condanna la controparte alla rifusione di spese e onorari, l'avvocato non chiede altro all'iscritta/o e si accolla il rischio dell'insolvenza del datore di lavoro per quel che riguarda gli onorari liquidati in sentenza, purché l'iscrizione risulti alla CGIL al momento della definizione della lite;*
- 2) se il risultato, in tutto o in parte positivo, è raggiunto mediante transazione, nulla è dovuto dall'iscritta/o al legale di parte sindacale. Le eventuali spese legali dovranno essere richieste alla controparte. I termini dell'accordo transattivo dovranno essere comunicati e discussi con l'UVL e l'iscritta/o;*
- 3) in caso di transazione giudiziale ed extra giudiziale con la presenza del legale, il verbale di*

transazione dovrà contenere le cifre distinte tra onorari e cifra di spettanza all'iscritta/o;
4) se l'esito della causa è negativo, l'avvocato rinuncia a chiedere all'iscritta/o il pagamento degli onorari di causa, salvo:

a) che l'esito negativo sia stato determinato dal comportamento scorretto tenuto durante la causa dall'iscritta/o stessa/o;

b) il caso in cui, nonostante l'iscritta/o sia stata/o preventivamente informata/o e documentata/o del probabile esito negativo della causa o della probabile temerarietà della stessa, questi (l'iscritta/o) abbia comunque deciso di proseguire nella lite;

c) in caso di azioni aventi valore di principio, gli eventuali costi sono a carico della struttura sindacale;

d) nei casi sopra riportati l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, previo consenso e accordo con il responsabile dell'Ufficio Vertenze, il rimborso delle spese documentate ed onorari di causa;

e) per vertenze collettive, coinvolgenti una pluralità di iscritti in analoga posizione per uno stesso principio di diritto, dovranno essere richieste al legale, da parte della struttura sindacale, modalità per contenere i compensi;

f) per il giudizio nei gradi superiori si applicano le stesse regole stabilite per il giudizio di primo grado. Il legale deve comunicare, comunque, al responsabile dell'Ufficio Vertenze e all'iscritta/o l'iniziativa di proseguire nei giudizi superiori;

g) in caso di riforma nei gradi superiori di sentenze favorevoli all'iscritta/o, con condanna alla restituzione delle spese e onorari pagati dal datore di lavoro in esecuzione delle sentenze di grado inferiore, la restituzione è a carico dell'iscritta/o anche se la/o stessa/o risultasse non più iscritta/o alla CGIL al momento della riforma nei gradi superiori. Nulla è dovuto all'avvocato di parte sindacale;

h) nelle cause di principio richieste espressamente dall'organizzazione sindacale, ove ci sia la condanna alle spese, le somme dovute saranno a totale carico dell'organizzazione sindacale. In questo caso, quando vi siano spese rilevanti documentate di natura fiscale, o comunque relative ad adempimenti concernenti l'apertura della controversia, il legale potrà, in via di eccezione, ottenere un'anticipazione di dette spese;

i) nei casi diversi da quelli descritti al punto precedente, riguardanti sentenze negative con condanna alle spese di controparte, le spese di controparte sono a totale carico dell'iscritta/o.

10.4.2. E' fatto obbligo al legale di rimettere, presso l'Ufficio Vertenze di competenza, tutto quanto relativo alla vertenza e cioè:

a) ricorso, sentenza e fascicolo;

b) accordo giudiziale o extra giudiziale.

Il legale, inoltre, è tenuto a comunicare alla struttura sindacale l'eventuale fallimento della controparte dal momento che ne viene formalmente a conoscenza.

Titolo V

Procedure amministrative, penali ed esecutive

10.5. All'inizio del procedimento davanti al Tribunale Amministrativo Regionale, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, in accordo con il responsabile UVL, un fondo spese documentate variabile in relazione alla complessità della causa, oltre agli oneri fiscali.

Al termine di ciascun grado di giudizio davanti all'autorità giudiziaria amministrativa, in caso di esito positivo del procedimento, se la sentenza compensa le spese tra le parti, l'eventuale compenso per l'avvocato deve essere concordato tra il legale e l'UVL.

In caso di ricorso al Consiglio di Stato, o altra Corte Amministrativa Superiore, il compenso all'avvocato verrà determinato di comune accordo con il sindacato.

Per gli atti stragiudiziali nei confronti della Pubblica Amministrazione, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o un compenso variabile, a seconda della complessità dell'atto, oltre gli oneri fiscali documentati, e comunque previo accordo con l'UVL.

10.5.1. *Nel caso di vertenze collettive, il fondo spese viene determinato di comune accordo tra l'avvocato, l'UVL e la categoria interessata, in misura inversamente proporzionale al numero dei lavoratori.*

10.5.2. *Nei processi penali, le spese legali sono di norma a carico dell'iscritta/o. L'eventuale fondo spese e gli onorari saranno determinati sulla base dei minimi delle tariffe professionali. Nel caso in cui l'imputazione si ricolleggi ad attività sindacale svolta dall'iscritta/o, le spese legali saranno sostenute dal sindacato. In quest'ultimo caso, come in occasione della costituzione di parte civile del sindacato in un procedimento penale, l'ammontare delle spese legali, così come l'ammontare dell'eventuale fondo spese, dovranno essere calcolate sulla base dei minimi della tariffa professionale.*

I singoli casi di procedura penale dovranno, comunque, di volta in volta essere valutati dalle strutture di categoria, qualora la procedura di cui sopra coinvolga persone o attività della categoria, dalle strutture confederali, qualora la procedura penale interessi persone o attività confederali. In entrambi i casi dovranno essere coinvolti gli Uffici legali, al fine di assumere le decisioni opportune.

10.5.3. *All'inizio delle procedure esecutive, l'avvocato potrà chiedere all'iscritta/o le sole spese di procedura. Le eventuali somme anticipate dall'iscritta/o saranno detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo nel caso di liquidazione delle spese per esecuzione andate a buon fine.*

10.5.4. *L'Ufficio Vertenze si avvarrà dell'ausilio dei vari legali accreditati per le procedure concorsuali e fallimentari. Qualora si ritenesse indispensabile l'assistenza legale, le spese di giustizia nei casi in cui non potranno essere recuperate dalla procedura, saranno regolate dall'ufficio ripartendo il corrispettivo pagato dall'iscritta/o in proporzione alla somma netta recuperata.*

In aggiunta a quanto previsto dalla Delibera n. 10 si ricorda:

- per i preventivi, che sono obbligatori se richiesti, il riferimento dovrebbe essere alle tabelle minime previste dal Consiglio nazionale o comunque concordate con gli UVL.

- I legali dovrebbero essere scelti tra gli abilitati al gratuito patrocinio.

Deve essere chiaro per il lavoratore/la lavoratrice :

- Se e perché sia dovuto un Fondo spese
- come avviene il conferimento incarico (UVL/Categoria/Legale)
- dovrebbe essere dato al lavoratore/lavoratrice un preventivo da parte del legale e gli estremi dell' assicurazione per i rischi professionali richiamando le specifiche in cui vi è esonero dal pagamento degli onorari per quanto ciò possa non risolvere il problema dell'ambiguità che si determina
- se si tratta di una causa di principio concordata con la categoria/CGIL o altra struttura di livello regionale o nazionale
- può essere specificato che tipo di vertenza/ causa legale si tratti ai fini della contribuzione dovuta ovvero se l' esito si sostanzia in recupero di natura economica (reintegro, passaggio di livello, reintegro nella mansione, ecc.) senza contribuzione o casi in cui è prevista una contribuzione del lavoratore/della lavoratrice nelle spese di giudizio.

E' possibile prevedere le diverse possibili opzioni . A mero titolo esemplificativo: collegio di conciliazione per sanzioni disciplinari con arbitrato; procedure esecutive; esito di procedura concorsuale; transazione con esito positivo tra le parti senza l'intervento del giudice e con intervento del legale; cause con forte probabilità di esito negativo o i insolvenza del datore di lavoro; sentenza negativa con condanna alle spese della controparte; riforma di sentenza favorevole; eventuali domiciliazioni; imposte ed oneri della procedura; ricorsi amministrativi.

-casi in cui è prevista una contribuzione del lavoratore/della lavoratrice nelle spese di giudizio per gradi di giudizio

Nel poter rendere chiara al lavoratore /lavoratrice il rapporto con il legale si evidenziano alcune questioni:

- **la connessione tra preventivo e possibile gratuità del procedimento**
- **la possibilità di accesso anche per le cause di lavoro al gratuito patrocinio**
- **la modulazione dei contributi unificati in relazione all'ISEE**

- **mancato pagamento del corrispettivo**

si può esplicitare che, in caso di mancato pagamento del dovuto per il servizio, la CGIL potrà rivalersi nei confronti del lavoratore/lavoratrice

b. mandato

Per quanto riguarda il **mandato può** essere valutato se proporre un mandato unico o un mandato per le diverse fasi della tutela.

c. Privacy

Per la **privacy** non sono sorti particolari problemi si rinvia al modulo tipo previsto nella delibera statutaria

d. convenzione tipo con legali

- Previsione di regole generali del rapporto legale/CGIL nel rispetto del Codice deontologico forense e delle regole professionali
- Richiamo al rispetto alle modalità di conferimento dell'incarico
- La redazione del preventivo secondo lo schema tipo proposto dal Consiglio nazionale forense e della possibilità di contenimento dei costi attenendosi ai valori minimi ex D.M. 140/2012
- Assicurazione contro i rischi professionali
- Iscrizione nel registro degli abilitati al gratuito patrocinio
- Non assunzione di incarichi in contrasto con la CGIL
- Mantenimento del rapporto con UVL e informazione costante dell'assistito/a e del funzionario
- Possibilità di prevedere momenti di formazione per categorie e/o UVL o UPC

Per quanto non esplicitamente richiamato nelle presenti linee guida, il riferimento rimane la Delibera statutaria n. 10