

LE INVENZIONI DI AIRPORT H. E ADECCO PER AGGIRARE IL DECRETO DIGNITÀ, RENDENDO I LAVORATORI PIÙ PRECARI.

Fino allo scorso anno Airport H. ricorreva a lavoratori di Adecco che li assumeva per il tempo richiesto da questa società. I lavoratori in questione terminato questo periodo di lavoro presso Airport H., terminavano anche il rapporto con Adecco ed avevano diritto, in quanto disoccupati involontari, di accedere alla (naspi). Il decreto dignità, per contrastare l'abuso del lavoro precario, ha previsto che anche nel caso di contratti di lavoro stipulati a termine dalle Agenzie di somministrazione, se superiori a 12 mesi o rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi, debbano essere giustificati da specifiche motivazioni.

Per evitare di dover dimostrare l'esistenza di una ragione temporanea che giustifichi l'assunzione di questi lavoratori solo per certi periodi, e per garantirsi comunque la disponibilità vista la loro acquisita professionalità nelle mansioni (evitando, tra l'altro, che di questa possano giovare le imprese concorrenti), da qualche mese Adecco ha cambiato la tipologia contrattuale di numerosi lavoratori fino a quel momento - e da qualche anno - assunti con contratto a termine.

Per poter mantenere il loro precario posto di lavoro, questi lavoratori hanno infatti dovuto accettare da Adecco – con uno schema certamente concordato con Airport H., così articolato:

“una assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time sia orizzontale che verticale a 30 ore settimanali e di soli 6 mesi all'anno (a Malpensa da aprile a settembre, a Linate 45 giorni a cavallo delle festività natalizie e gli altri 4,5 mesi continuativi in altra parte dell'anno)”

In questo modo trattandosi di contratto a tempo indeterminato a part-time verticale per un tempo che corrisponde esattamente alla missione richiesta da Airport, cosa avviene?

✓ Adecco evita di dover rispettare il decreto dignità non dovendo giustificare la limitazione temporale del contratto, perché questo viene stipulato come contratto a tempo indeterminato. Inoltre Adecco non è tenuta a corrispondere alla lavoratrice la indennità di disponibilità prevista dalla legge nel periodo in cui il dipendente dell'agenzia non viene avviato ad alcuna missione.

✓ Ma ciò che risulta ancora più grave ed intollerabile è che questo schema non tiene conto del fatto che il lavoratore, in quanto assunto con contratto a tempo indeterminato, nei mesi esclusi dal part-time verticale, perde anche quell'accesso alla disoccupazione (naspi).

Il risultato di questa operazione è evidente: **una inaccettabile riduzione del reddito dei lavoratori portata al di sotto delle soglie di povertà senza più alcun sussidio**. Se si considera che con la riduzione di orario settimanale lo stipendio di un lavoratore si aggira al netto su 1100 euro per sei mesi l'anno, mentre ora, grazie al ricorso al part-time verticale senza indennità di disponibilità e senza più Naspi, la possibilità di spesa mensile distribuita sui 12 mesi dell'anno, si aggirerà su circa 500 euro!

La Cub Trasporti di fronte alla intollerabilità di simili effetti prodotti dalla rincorsa alla flessibilità del lavoro sempre a scapito dei lavoratori e delle loro condizioni di vita si impegna ad attivare tutte le iniziative che possano risultare utili a far cessare l'uso di questi contratti offrendo a tutti i lavoratori il sostegno.

2019-09-26