



Norme che regolano il rapporto tra iscritto, Ufficio Vertenze della Camera del Lavoro del Ticino Olona e Studi legali di riferimento (allegato all'adesione alla convenzione di cui forma parte integrante - 1° marzo 2020)

1. La CGIL

La CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) è un'Organizzazione sindacale democratica e pluri-etnica, di donne e uomini, che promuove la libera associazione e l'autotutela solidale. Quindi **la CGIL è una organizzazione libera**, senza scopo di lucro, **costituita da un insieme di donne ed uomini** che liberamente decidono di unirsi per difendere i propri diritti e interessi, **che si finanzia esclusivamente con le quote ed i contributi che vengono versati dagli associati**.

Si tratta di una straordinaria esperienza storica e politica cominciata un secolo fa e che ha portato la CGIL ad essere il più grande sindacato italiano. La CGIL ed i suoi associati sono orgogliosi di questa tradizione che, basandosi esclusivamente sulla forza delle persone che la compongono, è **tradizione di libertà ed indipendenza economica e politica**. Comprendere questi concetti basilari è condizione essenziale per capire la natura del rapporto che si crea al momento dell'iscrizione alla CGIL: **le persone che si iscrivono alla CGIL, condividendone idee ed obiettivi, sono consapevoli di entrare a far parte di un'Organizzazione fondata sulla libera associazione e sulla reciproca solidarietà**.

2. La tutela vertenziale e legale offerta agli iscritti

La CGIL offre ai propri associati una serie di tutele collettive ed individuali che, in alcuni casi, assumono forma di servizio. Nell'ambito della tutela vertenziale e legale, la CGIL si avvale del lavoro svolto attraverso interventi di **propri funzionari esperti e di avvocati liberi professionisti (privati)** che, nell'ambito della propria autonomia, collaborano con la nostra Organizzazione.

Questa nota informativa viene visionata dal lavoratore nel momento in cui questi formalizza il proprio consenso all'attivazione della pratica di tutela individuale ed è sempre rinvenibile sul sito web della Camera del Lavoro (www.cgillegnano.it). L'obiettivo che la CGIL intende perseguire è **fornire al lavoratore una informazione adeguata e trasparente delle regole che determinano il rapporto che sta instaurando** con la CGIL e il Legale di riferimento. In questo modo la CGIL ritiene di avere acquisito da parte del lavoratore un consenso informato circa il rapporto che sta instaurando con l'ufficio vertenze e lo studio legale che, qualora ciò si rendesse necessario, agirà in sua tutela sul piano giudiziario.

Per specifiche norme di legge (ma anche per decisione statutaria) il **servizio è rivolto esclusivamente agli iscritti alla CGIL**. Qualora un lavoratore non sia iscritto ma intenda utilizzare questo servizio deve regolarizzare la propria posizione associativa alla CGIL prima dell'apertura della pratica e l'iscrizione dovrà perdurare per tutta la durata della vertenza. Eventuale disdetta dell'iscrizione o mancato rinnovo della stessa, potranno comportare la revoca del mandato da parte dell'UVL. Eventuali chiarimenti o precisazioni potranno essere fornite direttamente dall'incaricato dell'ufficio da cui è stata istruita la pratica.

3. Rapporto tra lavoratore e CGIL

Il rapporto tra lavoratore e CGIL è un **rapporto di tipo politico. Non si instaura, quindi, un rapporto di natura contrattuale**; viceversa il lavoratore aderisce agli obiettivi della CGIL e, in questa prospettiva, la CGIL attiva una azione di tutela nei suoi confronti nella controversia di lavoro, in sede sindacale, amministrativa, concorsuale e giudiziaria. Per questa assistenza, al termine della procedura, **il lavoratore si impegna a versare un corrispettivo calcolato in percentuale alle somme recuperate**. Nell'ipotesi in cui per il recupero delle somme sia necessario attivare il Fondo di Garanzia INPS, il corrispettivo verrà versato secondo le modalità indicate nel punto 4. Nel caso in cui l'esito della vertenza non comporti il recupero di somme al lavoratore non verrà richiesta alcun contributo, **salvo nei casi indicati successivamente (si veda in proposito il punto 7)**.

Il corrispettivo richiesto ha la funzione di **compensare parzialmente i costi del servizio** di assistenza legale e contrattuale che il sindacato offre a tutti i lavoratori iscritti, e nello stesso tempo realizza un **meccanismo di solidarietà tra i lavoratori**. Come detto, infatti, **il corrispettivo viene richiesto soltanto a chi ottiene un qualche esito positivo della controversia, e in proporzione al risultato ottenuto**. In tal modo, il sindacato può garantire l'assistenza a tutti i lavoratori, senza far pagare oneri a coloro che non ottengono un risultato positivo e senza normalmente chiedere acconti ad alcuno dei lavoratori assistiti. Per ogni lavoratore, il pagamento del corrispettivo costituisce anche la garanzia che in futuro il sindacato, se ne avrà necessità, possa offrirgli nuovamente quel servizio di assistenza.

4. Corrispettivi

Come detto, per l'assistenza ricevuta, il lavoratore si impegna a versare un corrispettivo che ha la funzione di compensare parzialmente i costi del servizio e di realizzare un meccanismo di solidarietà tra i lavoratori. Il calcolo del corrispettivo avviene secondo un **sistema percentuale che prevede una aliquota di contribuzione pari al 10%** di quanto recuperato con la causa di lavoro o procedura concorsuale (fallimento e/o procedure assimilate). Qualora il lavoratore risulti iscritto per più di due annualità pregresse all'apertura della pratica ed, allo stesso tempo, continui successivamente ad essere iscritto per tutta la durata della pratica UVL, potrà beneficiare di un corrispettivo pari al 5% del netto effettivamente recuperato al termine della vertenza. Il presente Regolamento vuole riconoscere un valore aggiunto a chi da tempo sostiene l'azione della CGIL attraverso la propria adesione, garantendo una tutela anche a coloro i quali si rivolgono all'Organizzazione solo al verificarsi di un problema con il proprio datore di lavoro.

Nel caso in cui il recupero del credito accertato avvenga attraverso il **Fondo di Garanzia**, il versamento del corrispettivo all'Ufficio Vertenze da parte degli assistiti avverrà contestualmente all'invio della richiesta al Fondo per compensare l'attività prestata dall'Ufficio. L'invio della domanda al Fondo di Garanzia, che può avvenire solo per via telematica, potrà essere effettuato previo conferimento di apposito mandato all'Istituto di Patronato INCA-CGIL senza oneri aggiuntivi per il lavoratore, oppure dal lavoratore stesso previo richiesta dei codici di accesso personali all'Istituto.

Qualora sia necessario avviare la vertenza per un lavoratore che si è avvalso dell'iscrizione agevolata **Nidil** o della **tessera per disoccupati**, si potrà provvedere all'integrazione della quota tessera all'apertura della pratica UVL. Per quanto riguarda spese ed onorari del legale, restano ferme le condizioni generali previste dal presente Regolamento, con particolare riferimento al punto 7.

Per i lavoratori che si rivolgono all'UVL successivamente alla dichiarazione di fallimento, il corrispettivo sarà pari al 5% per i nuovi iscritti ed al 3% per chi è iscritto da più annualità, al momento dell'apertura della pratica.

5. Rapporto tra lavoratore e legale

La CGIL intrattiene rapporti di collaborazione con un gruppo di legali, rapporto che è regolato sulla base di specifiche norme espressamente accettate dalle parti. Questo rapporto ha come prima finalità quella di **offrire agli iscritti CGIL l'assistenza di Studi legali privati, specializzati nella difesa dei diritti dei lavoratori**.

In secondo luogo, il rapporto politico che si crea tra il sindacato ed i Legali consente di **ridurre fortemente il rischio di costi a carico del lavoratore**. Secondo la regola generale, infatti, quando un cittadino si rivolge ad un avvocato deve pagarne gli onorari e le spese indipendentemente dall'esito della controversia, e dunque, anche in caso di esito negativo. La CGIL, invece, chiede ai propri legali di impegnarsi, nel caso di esito negativo della controversia a rinunciare a chiedere al lavoratore il pagamento della propria parcella. In questo modo si cerca di far sì che gli oneri dell'assistenza legale rimangano a carico del datore di lavoro in quanto responsabile della lesione dei diritti del lavoratore: ciò potrà avvenire nell'ambito di una condanna ottenuta in sede giudiziaria, o a seguito di un accordo conciliativo. Il rapporto qui descritto richiede quindi che una volta instaurata la vertenza **il lavoratore si astenga da comportamenti che possano pregiudicare l'esito della procedura e, soprattutto, non si accordi con l'azienda all'insaputa del sindacato o del legale**.

Tuttavia è evidente che un **corretto comportamento del lavoratore** ed il massimo raccordo con l'Ufficio vertenze ed il legale che lo assistono, rappresentano **condizioni fondamentali affinché vengano limitati per il lavoratore e lo Studio legale i rischi di soccombenza** o di impossibilità a vedere remunerati a carico della controparte l'impegno e l'attività professionale prestati. Il lavoratore è consapevole che, qualora ciò avvenga, il legale - in raccordo con il referente dell'ufficio vertenze - potrà rimettere il mandato e richiedere al lavoratore le spese affrontate per la vertenza, oltre agli onorari in relazione all'attività svolta. Per analoghi motivi lo stesso potrà avvenire quando il lavoratore, senza una giusta causa, revochi il mandato all'avvocato o decida di interrompere l'azione legale (i casi in questione sono specificamente regolati dal punto 7).

In conseguenza di quanto sopra, pertanto, **al lavoratore non possono essere richieste somme per prestazioni professionali da parte del legale, salvo che per le questioni di seguito specificamente indicate**.

Le **regole qui descritte si riferiscono esclusivamente al rapporto con i legali ai quali il mandato viene affidato attraverso l'Ufficio vertenze**. Nel caso in cui un lavoratore, anche se iscritto alla CGIL, si rivolga direttamente ad un legale dovrà concordare preventivamente spese ed onorari che sono interamente a suo carico e non sono subordinati al presente Regolamento.

6. Mancato pagamento del corrispettivo

Il lavoratore che conferisce il mandato di assistenza all'Ufficio Vertenze, e il mandato alla rappresentanza in giudizio al Legale di riferimento dell'organizzazione sindacale, accetta le regole qui riassunte e si impegna sia all'iscrizione al sindacato - ove non sia già iscritto - sia al pagamento del corrispettivo nei termini sopra individuati. **Le regole di favore, previste dal Regolamento dei rapporti con l'Ufficio Vertenze e con i Legali di riferimento della CGIL, devono dunque considerarsi strettamente legate anche all'impegno assunto dal lavoratore**.

In particolare, si sottolinea che l'impegno assunto dai Legali di riferimento e dalla CGIL stessa attraverso le modalità di funzionamento del Servizio vertenze, trova il suo fondamento in ragioni di solidarietà politica e sociale nei confronti dei lavoratori iscritti alla CGIL che hanno accettato gli impegni descritti nel Regolamento. **La violazione di tali impegni fa venire meno tali ragioni; pertanto il lavoratore che non provveda spontaneamente al pagamento del corrispettivo dovuto andrà incontro a due conseguenze:**

- a) l'Ufficio Vertenze, ove ritenuto opportuno, potrà agire nei confronti del lavoratore per il rimborso di tutte le spese sostenute e per la liquidazione del contributo dovuto sulla base del regolamento;
- b) in ogni caso, qualunque sia la decisione dell'Ufficio Vertenze in ordine all'azione ora detta, e l'esito della medesima azione, il mancato spontaneo pagamento del contributo fa venire meno il diritto a godere delle condizioni di favore nei rapporti con il Legale che ha assistito il lavoratore, e questi sarà libero di richiedere al lavoratore il pagamento delle spese Legali secondo quanto previsto dalle tabelle dei parametri forensi.

7. Casi in cui è prevista una contribuzione alle spese del giudizio da parte del lavoratore

Come detto, per garantire la sostenibilità di questo delicato meccanismo, è evidente che un corretto comportamento del lavoratore ed il massimo raccordo con l'Ufficio vertenze ed il legale che lo assistono, rappresentano condizioni fondamentali affinché vengano limitati i rischi di soccombenza o di impossibilità da parte del legale di vedere remunerati a carico della controparte l'impegno e l'attività professionale prestati. Il lavoratore è consapevole che, qualora ciò avvenga, il legale - in raccordo con il referente dell'ufficio vertenze - potrà rimettere il mandato e richiedere al lavoratore le spese affrontate per la vertenza, oltre agli onorari in relazione all'attività svolta. Per analoghi motivi lo stesso potrà avvenire quando il lavoratore, senza una giusta causa, revochi il mandato all'avvocato o decida di interrompere l'azione legale.

A **titolo esemplificativo** è necessario che il lavoratore **fornisca al legale in maniera corretta tutte le informazioni** di cui è a conoscenza relative alla vertenza e che possono condizionarne l'esito, che **si astenga da comportamenti che possano pregiudicare l'esito della procedura** e, soprattutto, **non si accordi con l'azienda all'insaputa del sindacato o del legale**.

Al lavoratore potrà essere richiesta una partecipazione alle spese esclusivamente nei casi indicati nel presente paragrafo.

Collegio di conciliazione per sanzioni disciplinari

Il patrocinio per le sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 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 tra azienda e lavoratore, quest'ultimo è chiamato ad assumersi l'onere relativo alla propria parte.

Procedure esecutive

Potrebbe determinarsi la situazione in cui il datore di lavoro non paghi quanto dovuto al lavoratore a seguito di sentenza del Giudice, ingiunzioni, precetti o accordi transattivi. In tutti questi casi è necessario procedere ad una azione esecutiva per verificare la solvibilità del datore di lavoro o, in alternativa, attivare il fondo di Garanzia INPS. In questi casi è certo che l'esito della procedura produrrà il solo recupero di quanto dovuto al lavoratore e non le spese legali ed i costi sostenuti dall'Ufficio per istruire la pratica corredandola di visure, bilanci, certificati catastali, etc. In questi casi, al lavoratore verrà richiesto un fondo spese pari ad euro 500,00, metà del quale servirà a coprire le spese di istruttoria sostenute dall'Ufficio e la restante metà quale anticipo spese per il legale.

Per compensare le prestazioni svolte dal legale, al lavoratore verrà altresì chiesto di farsi carico delle spese nella misura massima del 10% delle somme recuperate nell'ambito della procedura. Tale corrispettivo si somma a quello dovuto all'Ufficio per l'assistenza ricevuta ed andrà concordato prima di procedere con la fase esecutiva.

Esito della pratica in procedure concorsuali (fallimento, etc.)

Può accadere che una pratica non ottenga esito positivo a causa dell'insolvenza del datore di lavoro e dell'avvio di una procedura concorsuale (fallimento, ecc.). In questi casi è altamente probabile che l'esito della procedura produca il solo recupero di quanto dovuto al lavoratore e non le spese legali (in quanto non assistite da privilegi di credito). In tal caso le spese legali ed il corrispettivo dovuto ad UVL andranno recuperati *pro quota*, nei successivi riparti e/o pagamenti INPS.

Risultato positivo raggiunto mediante transazione (accordo tra le parti senza sentenza del Giudice)

Normalmente l'entità degli onorari dell'avvocato devono essere indicati nel verbale e posti direttamente a carico della controparte. Qualora ciò non sia possibile, prima di raggiungere l'accordo transattivo, il legale informa il lavoratore e chiede l'assenso a concludere l'accordo. Con questa modalità il lavoratore decide preventivamente se dare il proprio assenso alla transazione tenendo conto che le spese del suo legale, in questo caso, rimarranno a suo carico.

Causa con forti probabilità di esito negativo o di insolvenza del datore di lavoro

Il legale deve informare il lavoratore, preventivamente e per iscritto, di questa possibilità. Il lavoratore viene messo in questo modo nella condizione di conoscere i rischi e di assumersi l'onere della decisione. Qualora il lavoratore decida comunque di proseguire nell'azione legale, e questa produca effettivamente esito negativo, l'avvocato ha diritto al rimborso delle spese ed onorari di causa.

Sentenza negativa con condanna alle spese della controparte

In casi particolari può accadere che il Giudice emetta una sentenza sfavorevole al lavoratore e lo condanni al pagamento delle spese legali della controparte. In questi casi le spese legali della controparte sono a carico del lavoratore.

Riforma di sentenza favorevole

La controparte potrebbe presentare ricorso ai gradi superiori (Appello, Cassazione) contro una sentenza favorevole al lavoratore. Qualora l'esito di tale ricorso sia negativo sono a carico del lavoratore le eventuali decisioni assunte dal giudice in ordine a:

- restituzione delle somme liquidate in primo grado
- restituzione delle spese liquidate al legale del lavoratore (compensazione delle spese di giudizio)
- pagamento delle spese liquidate al legale di controparte.

Spese del giudizio di Cassazione e ricorsi amministrativi

Il ricorso in Cassazione può avvenire per decisione sia del lavoratore che dell'azienda. In entrambi i casi le spese sono a carico del lavoratore. Per i ricorsi amministrativi (TAR, Consiglio di Stato, etc.) non si applicano le regole previste dal Regolamento.

Fondi spese e imposte ed oneri della procedura

Debbono essere comunicati al lavoratore prima dell'inizio della procedura. Nel caso in cui alcune spese non siano preventivabili (a seguito di eventi determinatisi nel corso del procedimento) dovranno essere comunicati tempestivamente al lavoratore. Il lavoratore dovrà anticipare eventuali oneri dovuti per lo svolgimento delle procedure giudiziali e/o esecutive (es. contributo unificato – imposte – tasse – bolli).

Domiciliazioni

Per domiciliazione si intende una richiesta di intervento rivolta ad un legale diverso da quello al quale il lavoratore ha conferito il mandato (ad esempio nel caso in cui sia necessaria una azione in un'altra città). Potrà essere richiesto al lavoratore un importo a titolo di fondo spese massimo di Euro 200 in relazione al tipo di azione necessaria.