



# UNICOBAS INTERCATEGORIE

**lombardia, piemonte, veneto, emilia romagna, lazio, sicilia**

Sede regionale: Via Mariani 16 - 20092 Cinisello Balsamo (MI)

telefono 02 / 89.05.95.29 - fax 02 / 89.05.95.87 - [unicobaslomb@libero.it](mailto:unicobaslomb@libero.it)

**Numero 9 anno II - maggio 2007**

## **Gli ispettori del Ministero del Lavoro alla Casa di Riposo di Busto Arsizio**

Roberto De Maria

Continuano a ritmo serrato le mobilitazioni di Unicobas Intercategorie contro Nuova Assistenza Onlus, la cooperativa che gestisce il Centro polifunzionale per la terza età di Busto Arsizio in provincia di Varese. Lunedì 14 maggio 2007 abbiamo effettuato l'ennesima assemblea sindacale con presidio e conferenza stampa davanti ai cancelli della Casa di Riposo, rivendicando il rispetto dei diritti delle lavoratrici, dei lavoratori e del nostro Sindacato, diritti negati da oltre un anno da parte di Nuova Assistenza. Anche questa volta abbiamo raccolto diverse decine di lavoratrici e di lavoratori insieme ai nostri militanti, abbiamo protestato contro il clima intimidatorio creato dall'azienda verso i suoi dipendenti (le cui buste paga continuano a essere più magre di quanto dovrebbero essere), abbiamo chiesto il rispetto di condizioni sanitarie adeguate a una struttura per anziani e infine il rispetto dei nostri diritti di Sindacato. Successivamente, giovedì 17 maggio, presso il Centro polifunzionale per la terza età sono arrivati gli ispettori del Ministero del Lavoro, invitati a verificare la situazione all'interno del Centro da un'interrogazione parlamentare presentata nei mesi scorsi alla Camera dei deputati dall'onorevole Camillo Piazza, su nostra sollecitazione.

A questo punto è evidente il successo delle nostre azioni di lotta contro Nuova Assistenza e il suo modo sbagliato di gestire una struttura sanitaria importante come quella di Busto Arsizio. A conferma, se ve ne fosse bisogno, che quando si sta dalla parte dei DIRITTI si sta sempre dalla PARTE GIUSTA. A conferma che quando si ha la ragione dalla propria parte, gli ostacoli che all'inizio possono sembrare insormontabili nel tempo diventano ostacoli superabili. Per questo continueremo a mobilitarci fino a che i nostri diritti e quelli delle lavoratrici e dei lavoratori siano pienamente rispettati, così come le esigenze degli anziani ospiti del Centro.

### **Come riconoscere il mobbing**

Rosalba Gerli

Oggi il termine mobbing è molto abusato e spesso si utilizza per indicare qualsiasi tipo di conflitto sul lavoro, piuttosto che altre forme di disagio lavorativo. Al fine di individuare una situazione di mobbing Ege (2002) ha individuato **sette parametri che ci consentono di riconoscerlo**:

- 1) **ambiente lavorativo**, cioè il riconoscimento che la molestia avviene in ambito lavorativo, indipendentemente dal fatto che il disagio avrà poi ripercussioni nell'ambito privato della vita del lavoratore, per es. familiare (doppio mobbing);

### **Notizie di rilievo**

- *Gli ispettori del Ministero del Lavoro alla Casa di Riposo di Busto Arsizio*
- *Come riconoscere il mobbing*

### **Sommario:**

Segue: Come riconoscere il mobbing	<b>2</b>
InFormAzione Sindacale: LE FERIE	<b>3</b>
Segue: inFormAzione Sindacale: LE FERIE	<b>4</b>
Pensioni: contro lo scalone scioperi alla Fiat	<b>5</b>
Notizie in pillole	<b>6</b>

Continua a pagina 2

**I  
n  
t  
e  
r  
c  
a  
t  
e  
g  
o  
r  
i  
e  
d  
i  
r  
o  
p  
e**

## Segue dalla prima pagina: **Come riconoscere il mobbing**

- 2) **frequenza:** le azioni ostili devono avere una frequenza di almeno alcune volte al mese ad eccezione del caso del “sasso nello stagno” che consiste nella messa in atto di un’azione ostile portante, i cui effetti si ripercuotono sulla persona che ne è vittima quotidianamente;
- 3) **durata:** il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi, ad eccezione dei casi di “Quick mobbing” in cui si registra una frequenza quotidiana particolarmente devastante delle azioni ostili per cui la durata può essere inferiore, sino a tre mesi;
- 4) **tipologia di azioni:** le azioni devono rientrare in almeno due tra le cinque categorie individuate da Ege (vedi paragrafo successivo);
- 5) **dislivello tra gli antagonisti:** la vittima è posta in condizioni di inferiorità;
- 6) **andamento per fasi successive;**
- 7) **intento persecutorio.**

Nel paragonare il mobbing ad una guerra sul lavoro Ege (2001) individua **cinque categorie di azioni** mobbizzanti che caratterizzano il conflitto:

- 1) **attacchi ai contatti umani:** limitazioni delle possibilità di espressione, continue interruzioni del discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti con significato negativo ecc.;
- 2) **isolamento sistematico:** trasferimento della vittima in un luogo di lavoro isolato, comportamenti che tendono ad ignorarla, divieti di parlare o intrattenere rapporti con questa persona ecc.;
- 3) **cambiamenti delle mansioni:** revoca delle mansioni da svolgere, assegnazioni di lavoro senza senso, nocivi o sotto le proprie capacità, continui cambiamenti degli incarichi;
- 4) **attacchi contro la reputazione:** calunnie, pettegolezzi, ridicolizzazione, turpiloquio, valutazione umiliante o sbagliata delle sue prestazioni;
- 5) **violenza e minacce di violenza:** minacce o atti di violenza fisica o a sfondo sessuale, ecc. (qui Ege include la violenza fisica nel mobbing senza negare che l’aspetto preponderante è la violenza morale).

I parametri elencati, osserva l’avvocato Annalisa Rosiello nell’incontro del gruppo ricerca mobbing avvenuto il 16 marzo 2006, ci consentono di differenziare il mobbing da altre forme di esclusione che si avvalgono di strategie di marginalizzazione professionale, demansionamento e dequalifica, le quali, in forme estreme, arrivano a privare il lavoratore di qualsiasi tipo di mansione. Nella maggior parte dei casi esse vengono utilizzate per fare pressione sui lavoratori over 40, con la finalità di espellerli. Queste situazioni, che non sono meno gravi del mobbing e spesso generano conseguenze altrettanto dannose sul

piano della salute psicofisica, presentano dei punti in comune col mobbing ma non riescono ad integrare tutte le caratteristiche individuate dagli psicologi del lavoro per definire il processo di mobbing.

Bibliografia:

Ege, H. (2001), *Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli.

Ege, H. (2002), *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*, Milano, Giuffrè.

Gerli, R. (2006), *Mobbing una forma di disagio sul lavoro. Un’indagine esplorativa e proposte d’intervento attraverso il vertice del gruppo* tesi discussa presso la facoltà di psicologia dell’Università di Padova a.a 2005/06 in cui è possibile reperire le sintesi degli incontri del gruppo ricerca mobbing e disagio lavorativo dall’ott. 2005 al maggio 2006.

### **PRESIDIO DEL 14 MAGGIO 2007 A BUSTO ARSIZIO (VA)**



# inFormAzione Sindacale

## LE FERIE

Roberto De Maria e Andrea Carpita

A partire da questo numero pubblichiamo una rubrica prettamente sindacale, dedicata alla formazione e all'informazione degli iscritti, dei delegati e dei simpatizzanti del nostro Sindacato. Considerata la vicinanza delle vacanze estive, affrontiamo la questione FERIE come primo argomento.

### LE FERIE: PRINCIPI GENERALI

Scopo delle ferie è quello di recuperare le energie psicofisiche spese dal lavoratore durante l'espletamento della prestazione lavorativa.

Il regime legale delle ferie si applica a tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla qualifica, dalle mansioni svolte e dal tipo di contratto applicato.

Secondo l'articolo 36 della Costituzione *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*.

Analogamente l'articolo 2109 del Codice Civile stabilisce che il lavoratore ha diritto a un *"periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge"*.

Dalla lettura di queste due norme ricaviamo alcuni principi cardine dell'istituto ferie:

- le ferie sono **retribuite**;
- costituiscono un diritto **irrinunciabile**;
- il periodo di ferie deve essere, possibilmente, **continuativo**;
- il **periodo** in cui godere delle ferie è stabilito dall'imprenditore che deve conciliare le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore;
- la **durata minima** delle ferie è stabilita dalla legge e dai contratti collettivi.

Analizziamo ora alcuni aspetti particolari dell'istituto ferie, ricordando che la materia è disciplinata principalmente dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e dalla prassi aziendale.

### LA MATURAZIONE DELLE FERIE

Se il lavoratore rimane presso la stessa impresa per un intero anno allora ha diritto a tutti i giorni di ferie previsti dal contratto collettivo. Se invece il lavoratore inizia o risolve il rapporto di

lavoro in corso d'anno, allora ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato. In tal caso quasi tutti i CCNL prevedono che le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero. Ciò vale anche se il rapporto di lavoro termina durante il periodo di prova.

Secondo la giurisprudenza le ferie maturano solo per i giorni di **servizio effettivo** da parte del lavoratore, cioè i giorni in cui il lavoratore presta la sua opera nell'impresa. Vi sono però alcune assenze dal lavoro che ai fini della maturazione delle ferie sono equiparate al servizio effettivo:

- maternità obbligatoria (D.lgs. 151/2001);
- congedo matrimoniale (RDL 1334/37);
- infortunio sul lavoro (CCNL di categoria);
- malattia (CCNL di categoria);
- adempimento di funzioni presso i seggi elettorali (Legge 53/1990);
- aspettativa sindacale e aspettativa per cariche elettive (Pretore di Milano).

Al contrario, non si ha maturazione delle ferie durante le assenze per:

- congedo parentale (D.lgs. 151/2001);
- malattia del bambino (D.lgs. 151/2001);
- sciopero (Corte di Cassazione);
- preavviso non lavorato (Pretore di Milano);
- licenziamento illegittimo (Corte di Cassazione);
- servizio militare (Pretore di Brescia).

### LA DURATA DELLE FERIE

La durata delle ferie è stabilita generalmente dai contratti collettivi, anche sulla base dell'anzianità di servizio e della qualifica attribuita al lavoratore. Tale durata può essere definita in settimane, in giorni lavorativi oppure in giorni di calendario. Il decreto legislativo 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore alle quattro settimane.

Per alcune categorie di lavoratori la durata delle ferie è stabilita da specifiche leggi (apprendisti, dirigenti, lavoratori domestici, lavoratori marittimi).

### **GODIMENTO DELLE FERIE**

Secondo l'articolo 2109 del Codice Civile il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro. Tale norma esclude che il lavoratore possa decidere il periodo di godimento delle ferie senza il consenso del datore di lavoro. In deroga parziale a questo principio vi sono numerosi contratti collettivi che conferiscono ai lavoratori la possibilità di decidere il periodo di fruizione di una parte delle ferie annuali. Inoltre quasi tutti i contratti collettivi prevedono l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di consultare le organizzazioni sindacali o di accordarsi con i lavoratori interessati. Sempre l'articolo 2109 stabilisce che le ferie devono essere fruiti possibilmente in modo continuativo. Vi sono però numerosi contratti collettivi che ammettono il frazionamento nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

Riguardo il godimento delle ferie, occorre distinguere le ferie **collettive** dalle ferie **individuali**. Le ferie sono collettive quando sono godute contemporaneamente da tutti i lavoratori e determinano la sospensione, parziale o totale, della produzione. Sono invece individuali quando sono effettuati dei turni di godimento delle ferie allo scopo di non interrompere la produzione. Ricordiamo che non è ammessa la rinuncia, tacita o esplicita, al godimento annuale delle ferie.

Vi sono anche dei limiti temporali previsti per usufruire delle ferie, limiti stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. In pratica almeno due settimane ininterrotte di ferie devono essere concesse e godute dal lavoratore entro il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione, mentre il resto del congedo per ferie deve essere accordato e usufruito entro il termine di diciotto mesi dalla fine dell'anno che dà il diritto al congedo stesso.

### **RETRIBUZIONE DELLE FERIE**

Le ferie sono pagate con la retribuzione di fatto in atto al momento del godimento.

Ciò significa che il datore di lavoro deve pagare al lavoratore, per le ferie da questi maturate e fruiti, l'ordinaria retribuzione comprendente tutti gli elementi ricorrenti della paga quali il minimo tabellare, l'indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, il superminimo individuale, gli assegni familiari ed eventuali indennità forfettizzate. Restano pertanto esclusi solo i compensi aventi natura accidentale.

### **LE FERIE NON GODUTE**

Nonostante le ferie costituiscano un diritto irrinunciabile, si può presentare il caso in cui il lavoratore non usufruisca delle ferie, ad esempio perché cessa il rapporto di lavoro senza godere delle ferie maturate fino a quel momento. In questi casi, se non è possibile differire il godimento delle ferie, il datore di lavoro deve procedere al pagamento di un'indennità sostitutiva che deve essere inserita in busta paga.

### **FERIE E MALATTIA**

Poiché lo scopo delle ferie è quello di reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore, in generale la malattia non si sovrappone al periodo di godimento delle ferie. Quando la malattia inizia prima del periodo stabilito per il godimento delle ferie e perdura durante tale periodo, questa non incide sulle ferie che saranno fruiti in un periodo successivo. Quando la malattia inizia durante le ferie, sospende le ferie la cui fruizione sarà completata in un momento successivo. In questo caso il lavoratore deve comunicare l'insorgenza della malattia al datore di lavoro, che può verificare con gli opportuni controlli lo stato di salute del lavoratore.

Al di là del principio generale appena esposto, vi sono alcuni contratti collettivi che limitano l'interruzione delle ferie durante la malattia ai casi di:

- malattia che comporta il ricovero ospedaliero;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

La malattia dei figli fino a 8 anni che implica il ricovero ospedaliero del bambino interrompe il decorso delle ferie del genitore.

### **FERIE E FESTIVITÀ**

Quasi tutti i contratti collettivi stabiliscono che le festività infrasettimanali non devono essere computate nel periodo di fruizione delle ferie. Ad esempio, se in un periodo di 5 giorni di ferie cade una festività infrasettimanale, i giorni di ferie consumate saranno 4 e non 5.

### **FERIE E PREAVVISO**

L'articolo 2109 del Codice Civile esclude la sovrapposizione del godimento delle ferie con il periodo di preavviso, sia in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro che in caso di dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto il godimento delle ferie interrompe il periodo di preavviso. La stessa regola vale per il periodo di prova.

## Pensioni: contro lo scalone scioperi alla Fiat

Francesco Casaroli

Con l'arrivo del mese di gennaio 2008 entrerà in vigore il cosiddetto scalone ideato dal Governo Berlusconi, cioè bisognerà avere versato contributi pari a 40 anni di anzianità lavorativa per potere andare in pensione.

Pensavamo che con il Governo di centro-sinistra di Romano Prodi questa assurdità di cambiare regime dalla notte del 31 dicembre 2007 alla mattina del 1° gennaio 2008 potesse essere modificata. Anche perché i lavoratori che non matureranno i requisiti per andare in pensione nell'anno 2007 per un solo giorno di differenza dovranno lavorare tra i 3 e i 5 anni in più, a seconda dell'età e degli anni di contribuzione.

Alla Fiat di Torino in questi giorni ci sono stati alcuni scioperi importanti contro l'applicazione dello "SCALONE" e anche contro l'atteggiamento morbido nei confronti del Governo da parte di CGIL CISL e UIL.

Altra questione è quando le lavoratrici e i lavoratori che svolgono lavori usuranti vanno in pensione, dato che non è la stessa cosa lavorare in fonderia o in ufficio. Per esempio, le educatrici possono lavorare 40 anni con bambini di età compresa tra 6 mesi e 5 anni? Su queste domande bisogna che il Governo Prodi dia delle risposte e non solo chiacchiere.

Credo che tutto il sindacalismo di base debba mobilitarsi contro questa ingiustizia di colpire sempre e comunque i lavoratori e lavoratrici dipendenti, mandandoli in pensione più tardi e con una pensione da fame.

## Publicità



**ABEA**  
Srl  
SERVIZI PER LE AZIENDE  
Via Pantano, 2 - 20122 Milano - Tel. 02.36587709 - Fax 02.36587731 - abeasrl@libero.it



**GRUPPO  
OPENJOB**  
AGENZIE PER IL LAVORO



**ASPECTA**  
talanx.  
Assicurazioni, Finanza.  
Studio Pegaso Sas  
Assicurazioni e finanza  
Via Tosi, 4 20052 - Monza (MI)  
Tel. 039 - 5962506 Fax. 039 - 5962669  
e-mail studiopegaso@yahoo.it



**BIOH SRL**  
Via Pagano 31 20092 Ci-  
nisello Balsamo (Mi) 02664-  
09001

**FILTRIAMO ACQUA  
DA ACQUA POTABILE  
A ACQUA PURA**



**Articolo 1**  
IL PRINCIPIO DEL LAVORO

**Healthcare**

Agenzia per il lavoro

Via F. Benaglia 13, 00153 Roma

Tel. 06.326970

Fax 06.97841197



Produzioni  
Cinematografiche, teatrali,  
televisive e radiofoniche

**DE. CA .**  
Via Folgarella, 56  
Ciampino  
00043 Roma  
Tel. 333 4364234

## **NOTIZIE IN PILLOLE**

### **Entro il 30 giugno 2007 la scelta sulla destinazione del TFR.**

Ricordiamo a tutti i nostri iscritti che il 30 giugno 2007 scade il termine per effettuare la scelta esplicita relativa alla destinazione del TFR maturato dal 1° gennaio 2007.

In sostanza i lavoratori dovranno decidere se trasferire il proprio TFR maturando al sistema della previdenza complementare (i cosiddetti fondi pensione) oppure se conservarlo con le stesse regole in vigore sino al 31 dicembre 2006, vale a dire le norme contenute nell'articolo 2120 del codice civile. Ricordiamo anche che per effettuare la scelta si devono utilizzare i modelli ministeriali TFR1 e TFR2.

Sulla materia abbiamo scritto e distribuito, all'inizio di quest'anno, una semplice guida che potete ritirare presso la nostra sede di via Mariani 16 a Cinisello Balsamo (MI) oppure potete scaricare dal nostro sito [www.unicobaslombardia.it](http://www.unicobaslombardia.it) e dal sito della nostra sede di Roma [www.robertaboccacci.it](http://www.robertaboccacci.it).

Per eventuali domande e/o informazioni telefonare in sede al numero 02/89.05.95.29 oppure scrivere a [unicobaslomb@libero.it](mailto:unicobaslomb@libero.it).

### **Nuovo delegato Unicobas alla B&B presso l'Ospedale Riguarda.**

L'ultima assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori B&B presso l'Ospedale Niguarda di Milano ha eletto un nuovo r.s.a. (rappresentante sindacale aziendale) per Unicobas Intercategorie: Rezk Alla Emad. Un caloroso benvenuto e un augurio di buon lavoro al nostro nuovo delegato.

### **Gita sociale organizzata da Unicobas Pensionati.**

Giovedì 7 giugno 2007, intera giornata, a Santa Maria La Versa, zona dell'Oltrepò Pavese. Partenza alle ore 9.00 dalla sede regionale Unicobas Intercategorie di Via Mariani 16 a Cinisello Balsamo. Visita alla Cantina "LA VIGNA", pranzo sociale presso la Cantina con salumi, grigliata di carne e verdure.

Costo: € 15 per il viaggio in Pullman. Rientro previsto nel tardo pomeriggio.

Possono partecipare tutte le iscritte e tutti gli iscritti di Unicobas Pensionati e di Unicobas Intercategorie. Per iscrizioni telefonare in sede al numero 02/89.05.95.29.

### **Ancora crescita per Unicobas Intercategorie.**

Continua la nostra parabola di crescita sostenuta in Lombardia, crescita dovuta sia alle numerose nuove iscrizioni sia all'apertura di nuovi fecondi interventi sindacali.

Un affettuoso saluto di benvenuto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori nuovi iscritti.

Proprietà: UNICOBAS Intercategorie nella persona del segretario Francesco Casarolli.  
Autorizzazione Tribunale di Monza del 08/06/06 n° 1859.  
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo.  
In Redazione: Silvia Casarolli, Andrea Carpita, Roberta Boccacci, Roberto Reyes, Francesco Casarolli, Rosalba Gerli, Roberto De Maria.  
Supervisione redazionale e impaginazione: Roberto De Maria.  
Per Informazioni: [giornaleunicobas@yahoo.it](mailto:giornaleunicobas@yahoo.it).  
Tel: +39 02 / 89.05.95.29.  
Fax: +39 02 / 89.05.95.87.  
Visitate il nostro sito [www.unicobaslombardia.it](http://www.unicobaslombardia.it).

