



UNICOBAS INTERCATEGORIE

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

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

Numero 10 anno II – luglio/agosto 2007

Verso il Congresso in autunno

Francesco Casarolli

Intercategorie

Dopo anni di lavoro per Unicobas Intercategorie è arrivato il momento di fare un bilancio ed eleggere un nuovo gruppo dirigente, a partire dalle persone che hanno finora diretto e sviluppato il Sindacato. Ma prima di parlare del Congresso vorrei raccontare alcuni cenni storici sulla nascita del nostro Sindacato che avviene a partire dal 1987, con le lotte all'Ansaldo di Sesto San Giovanni, fatte dai lavoratori che formarono poi l'ossatura del nostro Sindacato. Essi attuarono lotte bellissime e vincenti attraverso il blocco in uscita dalla fabbrica di alcuni pezzi destinati alla costruzione di una centrale nucleare in Iran per difendere la Pace (allora era in corso la guerra tra Iran e Iraq). Dare la tecnologia nucleare all'Iran voleva dire permettergli di costruire una bomba atomica. Quegli operai della Breda-Ansaldo ponevano il problema dello sviluppo. Ma quale sviluppo?

Energia nucleare oppure fonti di energia rinnovabile che non inquinano? Quegli operai ponevano il problema della riconversione della fabbrica. Chiedevano di mettere all'ordine del giorno l'esigenza di un modello di Sindacato che non doveva svolgere solo il ruolo di sindacato di classe. Si interrogavano anche su cosa produrre e per chi produrre e nel frattempo mettevano in atto mobilitazioni di massa, bloccando i cancelli di viale Sarca a Milano con una battaglia di democrazia dal basso, vittoriosa, durata 15 giorni e 15 notti, per impedire la partenza verso l'Iran dei pezzi nucleari prodotti in fabbrica. Quelle mobilitazioni degli anni '80 misero in primo piano il bisogno di partecipazione dal basso, in un progetto nel quale le decisioni avrebbero dovuto essere prese dalla base dei lavoratori e non dai burocrati. Quegli operai, evidenziando che lo sviluppo e la riconversione della produzione è un problema del Sindacato e non solo dei padro-

ni, chiedevano un approccio sindacale diverso da quello dei sindacati confederali italiani. Dobbiamo ricordare che le lotte di allora furono condotte insieme con gli studenti, con Democrazia Proletaria, con i parlamentari europei dei Verdi e con alcuni mezzi di comunicazione di massa: un ruolo importante ebbero Radio Popolare e Radio Radicale ma anche Il Giornale, Il Manifesto e il Giorno. Fino a che il Governo Gorla prese atto che i lavoratori dell'Ansaldo avevano ragione. Fu una vittoria sul campo in una fase in cui il Sindacato faceva solo lotte difensive. Un'altra mobilitazione importante fu il gemellaggio con il popolo Apache delle riserve del deserto San Carlos in Arizona (Stati Uniti). Ci rifiutammo di lavorare su un cannocchiale gigante che avrebbe dovuto essere posizionato sul Monte Gram, la Grande Montagna Seduta, nelle riserve Apache. Un progetto finanziato dal Vaticano e dall'Università dell'Arizona. Contemporaneamente, attraverso azioni di massa in Italia e in Arizona, ponemmo il problema all'attenzione del Papa, del Presidente della Repubblica Italiana e del Parlamento Europeo, fin-



ché una delegazione Apache fu ricevuta a Roma, a Città del Vaticano e a Bruxelles. Nuovamente i media ebbero la loro importanza: si interessò ai fatti il TG3 e Geo & Geo vi dedicò una intera trasmissione. Anche in quella occasio-

Notizie di rilievo

- *Verso il Congresso in autunno*

Sommario:

InFormAzione Sindacale: MATERNITA'	2
Segue: InFormAzione Sindacale: MATERNITA'	3
Segue: InFormAzione Sindacale: MATERNITA'	4
Segue: Verso il Congresso in autunno'	5
Notizie in pillole	6

Segue a pagina 5

inFormAzione Sindacale

MATERNITA' e PATERNITA'

Roberto De Maria e Andrea Carpita

INTRODUZIONE

La normativa di tutela della maternità e della paternità è stata riordinata con il decreto legislativo n.151/2001 che ha esteso al lavoratore padre buona parte della tutela prevista per la lavoratrice madre. Queste norme si applicano a tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperative. Restano esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori a domicilio, per i quali si applicano norme specifiche.

Alla tutela legale prevista dal D.Lgs. 151/2001 si aggiunge la tutela dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) che intervengono quasi esclusivamente sugli aspetti economici. In generale, le garanzie legali connesse alla maternità riguardano complessivamente un arco di tempo compreso tra l'inizio della gravidanza e il compimento degli 8 anni di vita da parte del bambino.

I diritti della madre e del padre si configurano sotto forma di **periodi di assenza dal lavoro** per i quali l'INPS garantisce un certo trattamento economico, variabile a seconda del tipo di assenza, periodi nei quali il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione salariale dell'indennità corrisposta dall'INPS.

In questa breve guida prendiamo in esame:

- (1) il congedo di maternità;
- (2) il congedo di paternità;
- (3) il congedo parentale;
- (4) i riposi giornalieri;
- (5) i permessi per visite mediche durante la gravidanza;
- (6) i permessi per la malattia dei figli;
- (7) la conservazione del posto di lavoro e il divieto di licenziamento;
- (8) gli effetti sul rapporto di lavoro;
- (9) affidamento e adozione.

(1) IL CONGEDO DI MATERNITA'

Il congedo di maternità, conosciuto anche come astensione obbligatoria dal lavoro da parte della lavoratrice madre, consiste in un periodo di tempo pari a **5 mesi** durante il quale la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro e il datore di lavoro ha il divieto di adibirla a qualunque attività lavorativa. Il periodo in esame è compreso tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi al parto (congedo *ordinario* di maternità). Entro i 2 mesi precedenti la data presunta del parto la lavoratrice deve presentare la domanda di indennità di maternità all'INPS e al datore di lavoro. Successivamente, entro 30 giorni dal parto, deve consegnare al datore di lavoro il certificato di parto. La lavoratrice madre ha

la facoltà di *posticipare* di un mese il periodo di astensione, assentandosi dal lavoro in un periodo compreso tra il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi al parto (flessibilità del congedo di maternità). Ciò a condizione, certificata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), che il posticipo dell'astensione obbligatoria non sia nocivo per la salute della madre e per la salute del bambino.

Il congedo ordinario di maternità può essere *anticipato* nei casi di: gravi complicazioni della gravidanza, preesistenti forme morbose che possono aggravarsi durante la gravidanza, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino qualora sia impossibile adibire la lavoratrice madre ad altre mansioni. Per ottenere l'anticipo del congedo ordinario di maternità la lavoratrice deve presentare un'apposita domanda alla Direzione provinciale del lavoro, l'organo pubblico che decide la durata del periodo di anticipazione dell'astensione sulla base di opportuni accertamenti medici. Inoltre il congedo ordinario di maternità può essere *prolungato* fino a 7 mesi dopo il parto se la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non può essere adibita ad altre mansioni.

Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a un'indennità a carico dell'INPS pari all' 80% della retribuzione media giornaliera percepita nel mese precedente l'inizio del congedo. In aggiunta, alcuni CCNL prevedono un'integrazione salariale a carico del datore di lavoro. Per esempio, il CCNL del Commercio pone a carico dell'azienda l'integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione media giornaliera. Sono inoltre a carico del datore di lavoro tutti i giorni di festività per gli operai e i soli giorni di festività coincidenti con le domeniche per gli impiegati.

Per beneficiare dell'indennità è necessario che all'inizio del congedo sussista un rapporto di lavoro, indipendentemente dall'anzianità contributiva.

(2) IL CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità si estende al padre lavoratore per tutta la durata spettante alla madre o per la parte residua che le sarebbe spettata e può essere fruito dal padre, in alternativa al congedo di maternità, esclusivamente nelle seguenti ipotesi: affidamento del bambino al padre in via esclusiva, abbandono del bambino da parte della madre, morte o grave infermità della madre, tutte circostanze da certificare con apposita documentazione. Come disposto per la madre, anche il padre lavoratore entro i due mesi precedenti la data presunta del parto deve presentare la domanda di indennità di maternità all'INPS e al datore di lavoro. Il trattamento economico del conge-

do di paternità è lo stesso del congedo di maternità.

(3) IL CONGEDO PARENTALE

Oltre a usufruire del congedo di maternità o in alternativa del congedo di paternità, i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo, il congedo parentale, in passato denominato astensione facoltativa dal lavoro.

Il periodo di congedo parentale spetta sia alla madre sia al padre per ogni figlio, fino al compimento dell'ottavo anno di vita da parte del bambino, nella misura massima complessiva di 10 mesi, elevabili a 11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo complessivo non inferiore ai 3 mesi.

In pratica il congedo parentale spetta per un periodo non superiore a 6 mesi alla madre lavoratrice, al termine dell'astensione obbligatoria; per un periodo non superiore a 6 mesi al padre lavoratore, a partire dalla data di nascita del figlio (se il padre lavoratore esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi il congedo parentale di cui può beneficiare aumenta da 6 mesi a 7 mesi); per un periodo massimo di 10 mesi se vi è un solo genitore.

In caso di parto gemellare i periodi spettanti si moltiplicano per il numero di bambini nati. Il congedo parentale può essere usufruito in modo continuativo oppure frazionato ed è riconosciuto a ciascun genitore anche se l'altro non ne ha diritto. Ciò significa che il padre lavoratore ha un suo autonomo diritto anche se la madre non è lavoratrice dipendente.

Il genitore deve comunicare al datore di lavoro l'intenzione di avvalersi del congedo parentale nei termini stabiliti dai CCNL e comunque con un preavviso non inferiore a 15 giorni. Inoltre deve presentare la domanda sia all'INPS sia al datore di lavoro.

Il lavoratore e la lavoratrice in congedo parentale hanno diritto a un'indennità da parte dell'INPS pari al 30% della retribuzione media giornaliera precedente ciascun periodo di astensione richiesto: per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino; per il restante periodo di congedo fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione.

Per avere diritto all'indennità è necessario che all'inizio dell'astensione sussista un rapporto di lavoro, indipendentemente dall'anzianità contributiva.

(4) I RIPOSI GIORNALIERI

La lavoratrice madre ha diritto, fino al compimento del primo anno di vita da parte del bambino, a riposi retribuiti pari a 2 ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore e 1 ora al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore. I riposi giornalieri, conosciuti anche come permessi per allattamento, sono concessi al padre lavoratore: in caso di morte o di infermità grave della madre, quando il figlio è affidato solo al padre, se la madre non è lavoratrice dipendente e nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga per scelta o per-

ché lavoratrice domestica o lavoratrice a domicilio. In caso di parto gemellare le ore di riposo si raddoppiano, mentre se il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti un asilo nido le ore di riposo si dimezzano.

Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico dell'INPS.

(5) I PERMESSI PER VISITE MEDICHE DURANTE LA GRAVIDANZA

La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti dal datore di lavoro per visite ed esami da eseguire durante l'orario di lavoro.

Per avvalersene la lavoratrice deve consegnare, prima di assentarsi dal lavoro, un'apposita domanda al datore di lavoro e successivamente un documento giustificativo dell'assenza, rilasciato dalla struttura sanitaria che ha effettuato gli esami clinici.

(6) I PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente fra loro, a permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio: fino al compimento dei 3 anni di vita del figlio per tutta la durata della malattia; per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni di vita nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Il genitore deve consegnare al datore di lavoro un certificato rilasciato da un medico del SSN e una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per lo stesso motivo nello stesso periodo.

(7) CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La lavoratrice madre e il lavoratore padre hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro durante il congedo di maternità, il congedo di paternità, i congedi parentali, i riposi giornalieri e i permessi per malattia dei figli.

Inoltre vige il divieto di licenziamento, indipendentemente dalla conoscenza del datore di lavoro dello stato di gravidanza.

Per la lavoratrice madre il divieto vige dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (l'inizio della gravidanza si presume avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza). Per il padre lavoratore, nel caso in cui questi fruisca del congedo di paternità, il divieto di licenziamento perdura per tutta la durata del congedo stesso fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica in alcuni casi eccezionali quali: cessazione dell'attività aziendale, esito negativo del periodo di prova (solo se il datore di lavoro non è a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice), colpa grave della lavoratrice o del lavoratore che costituisce giusta causa di licenziamento, scadenza del termine nei rapporti di lavoro a tempo determinato.

In caso di dimissioni della lavoratrice madre durante

la gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino e di dimissioni del lavoratore padre che ha goduto del congedo di paternità per tutto il primo anno di vita del bambino, le dimissioni devono essere convalidate dalla Direzione provinciale del lavoro e i genitori dimissionari sono esonerati dall'obbligo di preavviso.

(8) EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Assunzione: la lavoratrice che si trova in stato di gravidanza o di maternità non ha l'obbligo di comunicarlo al datore di lavoro all'atto dell'assunzione e l'eventuale accertamento da parte dell'azienda dello stato eventuale di gravidanza costituisce violazione della legge.

Condizioni di lavoro: la tutela della lavoratrice in maternità si estende dall'inizio della gravidanza fino a 7 mesi dopo il parto. In questo periodo è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. L'elenco dei lavori faticosi e insalubri è contenuto nell'articolo 5 del DPR 1026/1976. Inoltre sussiste il divieto di lavoro notturno fino al compimento di un anno di età del bambino.

Rientro al lavoro: al termine del congedo di maternità e del congedo di paternità, i genitori hanno il diritto di riprendere servizio nella stessa unità produttiva nella quale erano occupati prima del congedo e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del figlio. Analogamente, al termine del congedo parentale e dei permessi per la malattia dei figli, i genitori hanno il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva nella quale erano occupati al momento della richiesta di congedo. In entrambi i casi il genitore ha diritto a conservare le medesime mansioni svolte prima del periodo di assenza dal lavoro oppure a essere adibito a mansioni equivalenti.

Anzianità di servizio: durante il congedo di maternità e paternità i genitori maturano tutti gli istituti collegati al decorso dell'anzianità di servizio quali le ferie, la tredicesima, la quattordicesima e gli scatti di anzianità. Durante il congedo parentale, i riposi giornalieri e i permessi per la malattia dei figli l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti con esclusione della maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima). Riguardo la maturazione del TFR essa avviene durante il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e i riposi giornalieri per allattamento.

Copertura contributiva: il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale, i riposi giornalieri per allattamento e i permessi per la malattia dei figli sono considerati utili agli effetti del diritto alla pensione e danno diritto all'accredito contributivo figurativo, su domanda dei genitori interessati.

(9) AFFIDAMENTO E ADOZIONE

Nei casi di affidamento e di adozione vige una disciplina simile a quella prevista per la maternità e la paternità naturale.

Congedo di maternità: spetta alla lavoratrice madre per un periodo di 3 mesi (invece dei 5 mesi della maternità naturale) a partire dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia, nei casi di affidamento temporaneo o preadottivo e nei casi di adozione di un minore di età non superiore ai 6 anni. In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale il figlio deve avere un'età non superiore ai 18 anni. Il trattamento economico è lo stesso previsto per la madre naturale, cioè un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita nel mese precedente l'inizio del congedo.

Congedo di paternità: spetta al lavoratore padre adottivo o affidatario per un periodo di 3 mesi: se la madre decide di non avvalersene, in caso di morte o di infermità grave della madre, in caso di affidamento del figlio al padre in via esclusiva e in caso di abbandono del figlio da parte della madre.

Congedo parentale: per i figli di età fino a 6 anni il congedo spetta alle stesse condizioni previste per i genitori naturali. Per i figli di età compresa tra i 6 e i 12 anni il congedo può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia. Il trattamento economico è lo stesso previsto per i genitori naturali, cioè un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita nel mese precedente l'inizio del congedo, per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino e per il restante periodo di congedo fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione.

Riposi giornalieri: analogamente ai genitori naturali, spettano fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Permessi per malattia del bambino: spettano ai genitori adottivi e affidatari, senza diritto alla retribuzione, fino al compimento dei 6 anni di vita del figlio per tutta la durata della malattia e per i figli di età compresa tra i 6 e gli 8 anni di vita nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore e per ciascun figlio. Se il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni il congedo può essere goduto nei primi 3 anni dall'ingresso del figlio nella famiglia.

Congedo per adozione internazionale: è previsto un congedo non retribuito per la permanenza nello stato straniero in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale.

Conservazione del posto di lavoro e divieto di licenziamento: vige il diritto alla conservazione del posto come per i genitori naturali, così come vige il divieto di licenziamento del genitore che fruisce del congedo di maternità o del congedo di paternità, fino a un anno dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare. Sussistono inoltre il diritto di rientro al lavoro al termine dei periodi di congedo e il diritto alla conservazione delle mansioni.

ne il nostro Sindacato difese i più deboli, si schierò a favore della sopravvivenza della cultura Apache distrutta dai bianchi interrogandosi su cosa produrre, per chi produrre e dove doveva e non doveva essere posto il cannocchiale gigante. Questo è il nostro modo di agire. Certamente la nostra pratica è differente da quella degli altri sindacati: in armonia con l'ambiente naturale, rispettosa delle differenze culturali e animata da spirito di solidarietà.

Ma torniamo al Congresso che faremo in autunno. Lo ha deciso la Segreteria Collegiale della Lombardia, con all'ordine del giorno: costruire un Sindacato Nazionale Confederale indipendente, che affronti il problema della nostra crescita nazionale non solo nel comparto scuola.

Altro punto da discutere è il nome del Sindacato: la parola COBAS è ormai inflazionata, dovremo quindi ragionare per trovare un nuovo nome legato alla solidarietà tra lavoratori, alla difesa del posto di lavoro e dell'ambiente naturale.

Per concludere ecco alcuni dati eloquenti: nel 2006 i nostri iscritti sono aumentati del 19,6% e nei primi 6 mesi del 2007 sono aumentati del 18,8%. L'obiettivo è, entro la fine dell'anno, una crescita del 30% in Lombardia ma anche in Piemonte e nel Lazio. I dati relativi alla compilazione del Modello 730 sono a dir poco eccezionali: a

Roma sfiorati i 100 modelli, in Lombardia triplicato il numero dell'anno scorso. La divisione Pensionati che ha organizzato la gita del 7 giugno 2007 ci ha dato sì una bella giornata di festa ma anche un pullman pieno di iscritti.



Infine, a settembre apriremo le sedi di Roma e di Biella e, più avanti, anche a Modena.

Avanti tutta con il nostro protagonismo, verso nuove tappe per la costruzione di un Sindacato di base, di classe, indipendente, di solidarietà tra lavoratori e di rispetto dell'ambiente naturale.

Pubblicità



BIOH SRL

Via Pagano 31 20092 Cinisello Balsamo (Mi) 02664-09001

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

Corsi di formazione gratuiti.

Per disoccupati extracomunitari regolari e di lunga durata, lavoratori in mobilità, lavoratori atipici, si organizzano corsi **GRATUITI** di:

- Lingue (Italiano e lingue estere);
- Informatica;
- Amministrazione (COGE, paghe, vendite);
- Comunicazione;
- CAD e DTP professionale;
- Magazziniere e carrelista (con guida muletto);
- Saldatori MIG/MAG/TIG (con prove pratiche);
- Assistente Anziani/infanzia.

I corsi sono finalizzati all'inserimento lavorativo in collaborazione con le più note Agenzie per il Lavoro. I corsi si svolgono presso le sedi di Milano, Cernusco S/N (MI) e Torino.



TEKNOTRAIN.IT
COSTRUIRE IL FUTURO

tel. 02.92.100.402 fax 02.92.370.134 info@teknotrain.it



Produzioni
Cinematografiche, teatrali,
televise e radiofoniche

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

NOTIZIE IN PILLOLE

Aperti tre nuovi interventi sindacali nella provincia di Milano.

Abbiamo avviato nelle ultime settimane tre nuovi interventi sindacali nella provincia di Milano: presso l'Ospedale Gaetano Pini di Milano (categoria Pulizie), presso la Casa Famiglia Anziani mons. Carlo Testa di Cologno Monzese (categoria Case di riposo) e al Comune di Cinisello Balsamo (categoria enti locali). Un caloroso benvenuto alle lavoratrici e ai lavoratori nuovi iscritti.

Nuova delegata Unicobas alla Casa di Riposo di Cologno Monzese (MI).

L'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori di Sodalitas Victoria s.c.a.r.l., tenutasi presso la Casa Famiglia Anziani mons. Carlo Testa di Cologno Monzese (MI), ha eletto una nuova rappresentante sindacale aziendale per Unicobas Intercategorie: Enrica Costa. Un caloroso benvenuto e un augurio di buon lavoro alla nostra nuova delegata.

Nuova delegata Unicobas alla Team Service presso l'Ospedale G. Pini.

L'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori Team Service s.c.a.r.l., tenutasi presso l'Ospedale Gaetano Pini di Milano, ha eletto una nuova rappresentante sindacale aziendale per Unicobas Intercategorie: Patrizia Gargantini. Un caloroso benvenuto e un augurio di buon lavoro alla nostra nuova delegata.

Chiusura estiva dei nostri uffici di Cinisello Balsamo.

Comunichiamo che gli uffici della nostra sede regionale di Cinisello Balsamo (MI) resteranno chiusi per ferie dal 10/8/2007 al 17/8/2007 inclusi.

Gita Unicobas Pensionati del 7 giugno 2007



Stipulata una convenzione con la Trattoria Antichi Sapori.

Informiamo i nostri iscritti e simpatizzanti che abbiamo stipulato una convenzione con la Trattoria Antichi Sapori di Santa Maria Della Versa in provincia di Pavia. E' sufficiente presentarsi con una copia del nostro giornale per ottenere uno sconto del 10%. La Trattoria Antichi Sapori, che si trova in Frazione Soriasco n. 66 a Santa Maria Della Versa (PV), propone piatti tipici dell'Oltrepò pavese e dei colli piacentini: cacciagione, cinghiale, cervo e pasta casereccia. Per informazioni telefonare al numero 0385 / 27.82.86.

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.

Tel: +39 02 / 89.05.95.29.

Fax: +39 02 / 89.05.95.87.

Visitate il nostro sito www.unicobaslombardia.it.

