



UNICOBAS INTERCATEGORIE

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

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

Tel. 02 / 89.05.95.29—Fax: 02 / 89.05.95.87—unicobaslomb@libero.it

Numero 11 anno II – settembre 2007

La Borsa fa crack e si mangia il TFR

Roberto De Maria

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

Come conseguenza dell'attuale assetto di globalizzazione economica di stampo neoliberista e dopo il crollo di Wall Street, la più importante borsa valori del pianeta, il mercato azionario italiano, chiamato comunemente da giornali e televisioni Piazza Affari, dalla prima settimana di luglio a ferragosto ha perso oltre l'11% del suo valore. Scatenata dalla concessione spregiudicata del credito per l'acquisto di abitazioni da parte delle finanziarie statunitensi e dalla diffusione scrieteriata di strumenti finanziari derivati,* nella sola borsa di Milano questa crisi ha causato perdite economiche per i risparmiatori pari a circa 94 miliardi di euro, ossia 183.000 miliardi di vecchie lire.

Da gennaio a giugno 2007 più o meno 380.000 tra lavoratrici e lavoratori hanno deciso volontariamente, cioè mediante espressione di una scelta esplicita, di versare il proprio TFR ai fondi pensione negoziali, mentre ancora non si conosce il numero di adesioni ai fondi pensioni aperti. Si stima che, oltre a questi, più o meno un altro milione di lavoratori si è visto scippare il TFR con il meccanismo truffa del silenzio-assenso, in pratica senza avere manifestato alcuna propria volontà in tal senso.

Come è ormai noto, il TFR versato dai lavoratori ai fondi pensione viene investito dai gestori dei fondi in attività finanziarie: azioni, obbligazioni e titoli di stato. Governo, padroni e sindacati confederali per mesi ci hanno raccontato, a cantilena, che ciò sarebbe necessario allo scopo di permettere ai lavoratori al momento del pensionamento di disporre di un capi-

tale che viene trasformato in rendita vitalizia, la cosiddetta pensione integrativa. Secondo loro dovrebbe essere così. Peccato che da sempre teoria e pratica non sono la stessa cosa.

Circa il 20-30% dei soldi delle lavoratrici e dei lavoratori versati ai fondi pensione è utilizzato da questi per acquistare azioni, vale a dire le stesse attività finanziarie che hanno visto crollare il proprio valore questa estate. Vale la pena di ricordare che situazioni di caduta dei prezzi sono cicliche nelle borse valori, dominate dal grande capitale e dalla speculazione finanziaria. Ne deriva che il TFR versato dai lavoratori ai fondi pensione invece di crescere, come accade con le vecchie regole di rivalutazione del TFR, adesso si riduce, diminuisce. Invece di lievitare il TFR si rattrappisce, versi 100 e trovi 90.

A questo punto alcune domande sorgono spontanee. Come mai le televisioni, i giornali e i nuovi esperti di finanza, il fior fiore del sindacato confederale e dell'imprenditoria italiana, a parole così tanto capaci di gestire i miliardi di euro prelevati dalle nostre tasche, che chiassosamente facevano a gara per convincerci dell'utilità del passaggio del TFR ai fondi pensione, oggi sono tutti muti e nascosti? Dove sono finite le loro tabelle, i loro grafici e le loro analisi tanto scientifiche quanto infondate? E le loro lingue biforcute? Zittite tutte in una volta?

* Gli strumenti derivati sono attività finanziarie immaginarie, create artificiosamente e sostanzialmente sganciate dall'andamento dell'economia reale.

“Gli operai che fecero l'impresa”

Paolo Casaroli

Millenovecentoottantasette, duemilasette. Vent'anni non sono pochi da passare. Si dice “il tempo vola” e “il tempo cancella tutto”. In questo caso non serve dimenticare, anzi si vuol ricordare più che mai. Non si vuol scordare di pochi operai che letteralmente “fecero l'impresa”. Era un autunno freddo, come è stato detto in una delle interviste il clima non era ancora così altalenante, ma un gruppo sparuto di operai

Notizie di rilievo

- *La Borsa fa crack e si mangia il TFR*
- *“Gli operai che fecero l'impresa”*

Sommario:

InFormAzione Sindacale: MALATTIA	2
Segue: InFormAzione Sindacale: MALATTIA	3
Segue: InFormAzione Sindacale: MALATTIA	4
Segue: InFormAzione Sindacale: MALATTIA	5
CGIL peggio delle Assicurazioni!	
Segue: “Gli operai che fecero l'impresa”	6
Notizie in pillole	

Segue a pagina 6

inFormAzione Sindacale

MALATTIA

Roberto De Maria e Andrea Carpita

INTRODUZIONE

Per malattia la legge intende un'alterazione dello stato di salute che abbia come conseguenza la parziale o l'assoluta incapacità al lavoro e che comporti la necessità d'assistenza medica e la somministrazione di mezzi terapeutici. Poiché durante la malattia il lavoratore è impossibilitato a svolgere la propria prestazione lavorativa, la legge dispone la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione.

Gli effetti principali della malattia sono: l'assenza giustificata del lavoratore, il divieto di licenziamento da parte del datore di lavoro per la durata del periodo di compimento, la decorrenza dell'anzianità di servizio, il diritto del lavoratore a percepire un trattamento economico.

La normativa di tutela della malattia non professionale si applica a tutti i lavoratori dipendenti a prescindere dalla natura del contratto di lavoro che li lega all'impresa. L'articolo 38 della Costituzione della Repubblica recita: *"I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso d'infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria"*. Analogamente l'articolo 2110 del Codice Civile stabilisce che: *"In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio (...) è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità"*.

In questa semplice guida consideriamo:

- (1) gli adempimenti del lavoratore in malattia;
- (2) la conservazione del posto di lavoro;
- (3) l'indennità di malattia a carico dell'INPS;
- (4) il trattamento di malattia a carico del datore di lavoro;
- (5) i rapporti tra malattia e altri istituti legali e contrattuali;
- (6) il ruolo dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- (7) periodo di compimento e il trattamento economico previsti dai principali CCNL.

(1) GLI ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

La legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) impongono al lavoratore in malattia precisi adempimenti nei confronti del datore di lavoro e dell'INPS. Il lavoratore ammalato deve comunicare tempestivamente al datore di lavoro l'insorgenza della malattia e deve sottoporsi a visita medica, al termine della quale viene rilasciato dal medico curante il **certificato di malattia**, in due copie: una per il datore di lavoro e l'altra per l'INPS. E' molto importante compilare il certificato in ogni sua parte: per la compilazione attenersi alle istruzioni riportate sul certificato stesso. Entro il secondo giorno successivo alla data di rilascio il lavoratore è tenuto, per legge, a recapitare a mano o a trasmettere per posta il certificato al datore di lavoro e all'INPS. Per la trasmissione è obbligatoria la raccomandata con avviso di ricevimento mentre nessun valore è attribuibile a eventuali comunicazioni telefoniche. Il ritardo nell'invio della certificazione costituisce per molti CCNL ipotesi di assenza ingiustificata e per

l'INPS è causa di mancato pagamento dell'indennità di malattia.

Lo stato di malattia del lavoratore può essere controllato mediante l'utilizzo di apposite strutture sanitarie pubbliche (ASL e INPS), sia per iniziativa del datore di lavoro sia per iniziativa dell'INPS. Per consentire gli eventuali **controlli** il lavoratore in malattia deve rimanere nel proprio domicilio nelle seguenti fasce orarie: **dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 comprese le domeniche e i giorni festivi**. Qualora durante la malattia il lavoratore si trovi o si rechi in un diverso domicilio dall'abituale, egli è tenuto sin dal primo giorno di malattia a comunicare all'azienda e all'INPS il cambio di domicilio e il relativo indirizzo. In caso di assenza del lavoratore alla visita di controllo domiciliare il medico deve informare il lavoratore e la sede INPS che a sua volta avvisa il datore di lavoro. Contestualmente il medico deve invitare il lavoratore per il giorno successivo alla visita di controllo ambulatoriale. L'**assenza del lavoratore** alla prima visita di controllo determina la perdita totale del trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia. L'assenza alla seconda visita di controllo comporta la perdita ulteriore del 50% del trattamento economico per il residuo periodo di malattia. L'assenza alla terza visita di controllo da parte del lavoratore, già assente ingiustificato alla prima e alla seconda visita relative alla stessa malattia, comporta l'interruzione dell'indennità INPS da quel momento fino al termine della malattia. Sono casi di **assenza giustificata** alla visita di controllo, da documentare a cura del lavoratore: il ricovero ospedaliero, i periodi già accertati da precedente visita di controllo, l'assenza dovuta a giustificato motivo. Il giustificato motivo sussiste esclusivamente in casi di forza maggiore, in situazioni che abbiano reso indifferibile la presenza del lavoratore in altro luogo e in concomitanza di visite mediche che non potevano essere effettuate in orari diversi da quelli di reperibilità. Alcuni CCNL prevedono l'obbligo del lavoratore di avvisare preventivamente il datore di lavoro in caso di assenza dal proprio domicilio nelle fasce orarie di reperibilità. Ricordiamo che in caso di assenza ingiustificata il lavoratore può essere sanzionato dal datore di lavoro anche con il licenziamento.

Il lavoratore che non guarisce alla scadenza della prognosi indicata nel primo certificato di malattia può avvalersi della **continuazione della malattia**, da comunicare e certificare entro il primo giorno successivo alla scadenza del certificato precedente. Se entro 30 giorni dalla fine della malattia il lavoratore che ha ripreso servizio è costretto nuovamente ad assentarsi per la stessa malattia o per un'altra malattia consequenziale, si configura l'ipotesi di **ricaduta**. La ricaduta è considerata a tutti gli effetti continuazione della prima malattia e la procedura da seguire è la stessa della prima malattia. L'unica differenza sta nella compilazione delle due copie del certificato di malattia, nel quale occorre barrare l'esatta casella che specifica se si tratta di "continuazione" o di "ricaduta". La capacità lavorativa del lavoratore si considera riacquisita il giorno succes-

sivo alla scadenza del certificato di malattia al quale non segue un nuovo certificato. In caso di rientro in servizio anticipato rispetto alla scadenza del certificato di malattia, è necessario farsi rilasciare dal proprio medico curante un certificato di guarigione anticipata.

Importante: è vietato svolgere qualsiasi attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia. Secondo consolidata giurisprudenza, lo svolgimento d'altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il licenziamento da parte del datore di lavoro.

(2) LA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

La malattia costituisce un caso di impossibilità della prestazione lavorativa che determina, per legge, la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione. Ne consegue che durante la malattia **il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore** nei limiti di un periodo di conservazione del posto, il cosiddetto **periodo di comportamento**, stabilito dalla legge e dai CCNL.

L'unica ipotesi in cui il recesso da parte del datore di lavoro è legittimo è il licenziamento per giusta causa. La legge fissa la durata del periodo di comportamento solo per gli impiegati: 3 mesi per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 10 anni e 6 mesi per gli impiegati con anzianità di servizio oltre i 10 anni. Condizioni più favorevoli sono contenute nei CCNL, che fissano il periodo di comportamento anche per gli operai. Inoltre alcuni CCNL prevedono la possibilità, per il lavoratore, di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita al termine del periodo di comportamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto.

(3) L'INDENNITA' DI MALATTIA A CARICO DELL'INPS

In alcuni casi l'onere della retribuzione durante la malattia è totalmente a carico del datore di lavoro (malattia non indennizzata dall'INPS). In altri casi invece l'INPS paga l'indennità di malattia, che può essere o meno integrata dal datore di lavoro. In generale l'indennità INPS spetta ai lavoratori inquadrati come operai e a tutti quei lavoratori i cui datori di lavoro sono obbligati al versamento del contributo di malattia. Esaminiamo qui di seguito le regole vigenti nei più importanti settori produttivi.

Settore Industria e artigianato: l'indennità INPS spetta agli operai, agli assunti con contratto di formazione e ai lavoratori a domicilio; sono esclusi quindi gli impiegati, i quadri e i dirigenti.

Settore Commercio: l'indennità INPS spetta agli operai, agli impiegati, ai quadri e a tutti i lavoratori assunti con contratto di formazione; sono esclusi quindi i dirigenti e i rappresentanti di commercio.

Settore Credito e assicurazioni: l'indennità INPS spetta agli operai e a tutti i lavoratori assunti con contratto di formazione; sono pertanto esclusi gli impiegati, i quadri e i dirigenti.

Società Cooperative: l'indennità INPS spetta ai lavoratori soci di società ed enti cooperativi.

Agricoltura: l'indennità INPS spetta agli operai e ai braccianti; non spetta agli impiegati e ai dirigenti.

Lavoratori domestici: i lavoratori domestici sono esclusi dal trattamento economico a carico dell'INPS.

Dipendenti di condomini e di proprietari di fabbricati: l'indennità spetta agli operai; sono esclusi gli impiegati e i portieri.

Apprendisti: dal 1° gennaio 2007 l'indennità di malattia a carico dell'INPS è dovuta anche agli apprendisti.

Decorrenza dell'indennità di malattia. L'indennità di malattia viene pagata dall'INPS ai lavoratori che ne hanno diritto a partire dal 4° giorno d'assenza e fino ad un massimo di 180 giorni in un anno solare. I primi tre giorni d'assenza, indicati con il termine di *carezza*, non sono indennizzati dall'INPS e generalmente i contratti collettivi prevedono che siano pagati dal datore di lavoro.

Calcolo dell'indennità di malattia. L'indennità di malattia pagata dall'INPS è pari a una quota percentuale della retribuzione media giornaliera (RMG) moltiplicata per il numero di giornate indennizzabili comprese nel periodo di malattia. La RMG a cui fare riferimento è quella percepita dal lavoratore nelle 4 settimane o nel mese precedente l'inizio della malattia e comprende tutto ciò che il lavoratore percepisce al lordo di qualunque ritenuta, incluse le mensilità aggiuntive e gli elementi accessori quali ferie, festività non godute e premio di produzione.

La quota percentuale della RMG utilizzata per il calcolo dell'indennità di malattia varia a seconda della qualifica, del settore di appartenenza, dell'eventuale stato di disoccupazione e dell'eventuale ricovero ospedaliero.

A titolo di esempio si segnala che gli operai e gli impiegati del terziario percepiscono il 50% della RMG per i primi 20 giorni di malattia e il 66,66% della RMG dal 21° giorno in poi. I lavoratori sospesi o disoccupati percepiscono il 33,33% della RMG per i primi 20 giorni e il 44,44% della RMG dal 21° giorno in avanti. I lavoratori ricoverati percepiscono il 20% della RMG per i primi 20 giorni e il 26,66% della RMG dal 21° giorno in avanti.

Esclusioni e sospensioni. Il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità di malattia da parte dell'INPS è **escluso** nei seguenti casi: giornate non comprovate da idonea certificazione; ritardo ingiustificato nell'invio del certificato, per i soli giorni di ritardo; inesatta o incompleta indicazione dell'indirizzo del lavoratore sul certificato, a meno che l'indirizzo non sia rilevabile altrove; assenza ingiustificata alle visite di controllo; provocazione dolosa dello stato di malattia; procurato aborto nei casi in cui costituisce reato; fruizione di un trattamento economico di malattia (non integrativo) a carico del datore di lavoro pari o superiore a quello erogato dall'INPS.

L'erogazione dell'indennità viene **sospesa** dall'INPS se il lavoratore: durante la malattia esercita attività retribuite; impedisce l'effettuazione della visita di controllo senza giustificato motivo; si trova in stato di detenzione; trasgredisce il divieto del medico di uscire dall'abitazione senza giustificato motivo.

Pagamento. Il pagamento dell'indennità di malattia viene effettuato solitamente dal datore di lavoro, il quale compensa le somme anticipate per conto dell'INPS con i contributi da versare mensilmente.

L'INPS eroga direttamente l'indennità di malattia per: i lavoratori stagionali con contratto a tempo determinato; i lavoratori sospesi o disoccupati che non fruiscono

della cassa integrazione guadagni; gli operai e i braccianti del settore agricolo; fallimento dell'impresa, se il datore di lavoro non paga le retribuzioni ai dipendenti. Il diritto a percepire l'indennità di malattia si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui l'indennità è dovuta.

(4) IL TRATTAMENTO DI MALATTIA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Durante i periodi di malattia l'onere della retribuzione rimane ad esclusivo carico del datore di lavoro:

- per i lavoratori esclusi dall'indennità a carico dell'INPS;
- per i primi tre giorni di malattia (carenza);
- per tutte le festività del periodo di malattia per gli operai e per le festività coincidenti con la domenica per gli impiegati del terziario.

Inoltre anche nei casi di malattia indennizzata dall'INPS i CCNL stabiliscono a carico del datore di lavoro un'**integrazione** dell'indennità, durante il periodo di conservazione del posto di lavoro, fino ad un ammontare che può essere una quota oppure il 100% della normale retribuzione.

Poiché l'indennità di malattia pagata dall'INPS non è soggetta a contribuzione, per evitare che il lavoratore percepisca un trattamento superiore a quello che avrebbe percepito se avesse lavorato, l'integrazione dovuta dal datore di lavoro è soggetta al cosiddetto sistema della *lordizzazione*. In pratica l'indennità INPS viene aumentata figurativamente considerando l'incidenza teorica della mancata contribuzione e il datore di lavoro corrisponde un'integrazione decurtata da questa contribuzione teorica.

Infine quasi tutti i CCNL prevedono l'anticipazione al lavoratore dell'intero trattamento di malattia da parte del datore di lavoro, inclusa la quota dovuta dall'INPS.

(5) MALATTIA E ALTRI ISTITUTI LEGALI E CONTRATTUALI

Malattia e anzianità di servizio. L'assenza per malattia è equiparata alla normale attività lavorativa ed è computata nell'anzianità di servizio ai fini della maturazione dei diritti collegati all'anzianità stessa. Quindi durante la malattia il lavoratore matura il trattamento di fine rapporto, la tredicesima, la quattordicesima mensilità (se prevista) e le ferie.

Malattia e ferie. La malattia insorta prima delle ferie non incide sulle ferie che saranno godute dal lavoratore in un momento successivo. La malattia insorta durante il periodo di godimento delle ferie ne sospende il decorso a meno che il datore di lavoro provi, attraverso accertamenti sanitari, che la malattia stessa è di fatto compatibile con le finalità delle ferie. Il lavoratore è obbligato a rispettare tutte le norme che regolano la malattia (reperibilità, certificazione ecc.).

Malattia e assegni familiari. Gli assegni familiari devono essere erogati agli aventi diritto anche durante il periodo di malattia.

Malattia e congedo matrimoniale. Le prestazioni di malattia non possono essere cumulate con la retribuzione spettante al lavoratore per il congedo matrimoniale. Il lavoratore può scegliere di avvalersi del trattamento a lui più favorevole.

Malattia e preavviso. L'insorgenza della malattia sospende il periodo di preavviso che riprende a decorrere alla fine della malattia. In pratica la malattia allunga il periodo di preavviso per tutta la sua durata.

Malattia e contratto di formazione. La malattia determina la proroga del contratto di formazione per un periodo pari alla sua durata.

Malattia e periodo di prova. La malattia determina la sospensione del periodo di prova. E' utile notare che la conservazione del posto di lavoro durante la malattia non spetta durante il periodo di prova.

(6) IL RUOLO DEI CCNL

I CCNL di categoria regolano molti aspetti della malattia come ad esempio gli adempimenti del lavoratore, il periodo di comporto, il trattamento economico e le sanzioni in cui il lavoratore può incappare in caso di assenza ingiustificata alle visite di controllo medico-fiscale. Pertanto il ruolo dei contratti collettivi nazionali di lavoro è molto importante nel caso della malattia. In alcune situazioni assumono rilevanza anche i contratti integrativi aziendali, laddove stipulati, i quali solitamente prevedono condizioni di miglior favore rispetto ai CCNL.

(7) PERIODO DI COMPORTO E TRATTAMENTO ECONOMICO PREVISTO DAI CCNL

Come già anticipato al punto 2), durante l'assenza per malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un determinato tempo, denominato **periodo di comporto**. Inoltre il lavoratore ha diritto a percepire un certo **trattamento economico** da parte dell'INPS e/o da parte del datore di lavoro.

Elenchiamo il periodo di comporto e il trattamento retributivo previsti dai CCNL dei settori nei quali siamo attivi in quanto Sindacato intercategoriale.

CCNL METALMECCANICI

Arco temporale: ultimi 36 mesi di servizio.

Fino a tre anni d'anzianità aziendale: 6 mesi di comporto di cui 2 mesi pagati al 100% e 4 mesi al 50%.

Da tre a sei anni d'anzianità aziendale: 9 mesi di comporto di cui 3 mesi pagati al 100% e 6 mesi al 50%.

Oltre sei anni d'anzianità aziendale: 12 mesi di comporto di cui 4 mesi pagati al 100% e 8 mesi al 50%.

In alcuni casi particolari il periodo di comporto cresce.

Fino a tre anni d'anzianità aziendale: 9 mesi di comporto di cui 3 mesi pagati al 100% e 6 mesi al 50%.

Da tre a sei anni d'anzianità aziendale: 13,5 mesi di comporto di cui 4,5 mesi pagati al 100% e 9 mesi al 50%.

Oltre sei anni d'anzianità aziendale: 18 mesi di comporto di cui 6 mesi pagati al 100% e 12 mesi al 50%.

CCNL COMMERCIO E TERZIARIO

Comporto: 180 giorni per ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Trattamento economico:

- i primi 3 giorni sono pagati al 100%;
- i giorni dal 4° al 20° sono pagati al 75%;
- i giorni dal 21° al 180° sono pagati al 100%.

CCNL IMPRESE DI PULIZIA E MULTISERVIZI

Comporto: 12 mesi nell'arco degli ultimi 36 mesi di servizio.

Trattamento economico per gli operai:

- i primi 180 giorni sono pagati al 100%;
 - i giorni dal 180° al 270° sono pagati al 50%.
- Trattamento economico per gli impiegati:
- i primi 5 mesi sono pagati al 100%;
 - i successivi 7 mesi sono pagati al 50%.

CCNL LEGNO-ARREDO

Comporto: 13 mesi nell'arco degli ultimi 30 mesi consecutivi di servizio.

Trattamento economico:

- i primi 3 giorni sono pagati al 50%;
- i giorni dal 4° al 180° sono pagati al 100%;
- i giorni oltre il 180° sono pagati al 50%.

CCNL ENTI LOCALI

Comporto: 18 mesi nell'arco degli ultimi 3 anni.

Trattamento economico:

- i primi 9 mesi sono pagati al 100%;
- i successivi 3 mesi sono pagati al 90%;
- gli ultimi 6 mesi sono pagati al 50%.

CCNL SANITA' PRIVATA

Comporto: 18 mesi nell'arco degli ultimi 4 anni

elevabili a 20 mesi in caso di ricovero ospedaliero.
Trattamento economico: 100% della retribuzione per i primi 365 giorni.

CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Comporto: 12 mesi nell'arco degli ultimi 3 anni.
Trattamento economico: 100% della retribuzione per i primi 180 giorni.

CCNL ANASTE

Comporto: 365 nell'arco degli ultimi 3 anni di servizio.
Trattamento economico: 100% della retribuzione per tutti i 365 giorni.

CCNL PROPRIETARI DI FABBRICATI

Comporto: 180 giorni per ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Trattamento economico:

- i giorni dal 1° al 20° sono pagati al 55% con un minimo di euro 28,00 e un massimo di euro 37,00 al giorno;
- i giorni dal 21° al 180° sono pagati al 67% con un minimo di euro 31,00 e un massimo di euro 40,00 al giorno.

C.G.I.L. peggio delle assicurazioni !

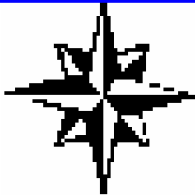
Francesco Casaroli

Ci siamo di nuovo! Abbiamo aperto l'intervento sindacale presso il punto vendita Castorama di Carugate, dove alcuni tesserati alla CGIL sono passati all'Unicobas, e cosa succede? Succede che la disdetta data alla CGIL, normalmente efficace dal mese successivo, in Castorama non vale fino alla fine dell'anno e la quota sindacale CGIL deve essere pagata dai lavoratori fino a dicembre.

Se un iscritto Unicobas inoltra disdetta al nostro Sindacato il mese successivo non paga la quota sindacale. E' un sano principio democratico. Infatti su questo tema si è pronunciata persino la Corte Costituzionale, affermando il principio che vale la volontà del lavoratore. Alla CGIL non è così quindi chi inoltra la disdetta a gennaio paga comunque la trattenuta sindacale per tutto l'anno.

Invitiamo tutte le nostre strutture sindacali a spiegare ai lavoratori che oltre ai balzelli degli enti bilaterali, presi attraverso la trattenuta fatta in busta paga nel settore Commercio a favore di CGIL CISL e UIL senza nessuna delega dei lavoratori, ora bisogna pagare la CGIL "annuale". Invitiamo quindi tutti i lavoratori iscritti al Sindacato Assicurazioni Private ad andarsene, visti anche gli accordi-bidone sulle pensioni.

Pubblicità



BIOH SRL

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

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



Produzioni
Cinematografiche, teatrali,
televisive e radiofoniche

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

decisero di renderlo caldo.

Nasce dalla volontà di Francesco Casarolli, uno di quei pochi operai illuminati, l’opera che non vuole dimenticare ciò che fu costruito in quindici giorni e notti di battaglie innalzate su parole e sintonia.

Il luogo della vicenda era una di quelle fabbriche che non esiste più, la Breda-Ansaldo di Sesto San Giovanni, che con le altre grandi industrie delle cittadine rendeva la “Stalingrado d’Italia” il polo industriale più importante della nazione intera. Fu proprio davanti ai cancelli di questo “colosso industriale” che la mattina dell’8 ottobre 1987 un piccolo gruppetto di persone si radunò in segno di protesta, in modo civile e senza alcuna volontà violenta. Da qualche anno si combatteva la guerra Iran-Iraq, un conflitto lontano, quasi sordo agli italiani. Una delle due nazioni belligeranti, l’Iran, aveva deciso di riprendere la costruzione di due centrali nucleari che da tempo aspettavano d’esser completate e per poter fare tutto ciò era indispensabile ritirare, e poi assemblare, tutti i componenti commissionati in fabbriche europee. La sfortuna della nazione mediorientale fu che alla costruzione dei generatori di vapore, indispensabili per la messa in moto delle centrali, furono adibiti degli operai con un senso di responsabilità e una coscienza al di fuori del comune.

La consapevolezza di ciò che si stava facendo, cioè dare la possibilità ad una nazione in guerra di poter produrre bombe atomiche come noccioline, fu il motivo scatenante della protesta che in soli quindici giorni arrivò ad esser il centro focale delle vicende na-

zionali e parlamentari dove si giunse alla decisione di bloccare quelli che potevano costituire degli armamenti altamente pericolosi in mano ad una nazione in guerra.

Si può quindi affermare che tale episodio fu una vera e propria avanguardia. Si assistette per la prima volta alla coniugazione di due tematiche fino ad allora lontane tra loro: l’operaio e la coscienza di ciò che produce. Storicamente è assodato che in fabbrica le uniche proteste che si pensava potevano esser proprie della classe operaia fossero inerenti a contratti e licenziamenti. Questa volta non fu così e proprio grazie a ciò non fu più “solamente” così.

Tutto questo verrà ricordato in un **libro** accompagnato da un **documentario** di prossima uscita. Una serie di interviste di “quelli che c’erano” – Antonio Barone, Francesco Casarolli, Marco Fraceti, Giovanni Russo Spena, Vittorio Agnoletto, Emilio Molinari, Vincenzo Acquaviva e Danilo De Biaso – cerca di far luce sugli avvenimenti e le conseguenze di tale vicenda.

Ad occuparsi della realizzazione sono Alessia Barone e Paolo Casarolli che hanno l’arduo e piacevole compito di portare alla luce una vicenda che vide i loro padri protagonisti in prima linea.

Oggi, dopo vent’anni, tali tematiche (problema mediorientale, ecologismo e produzione di armamenti) sono vive più che mai, fanno parte delle discussioni di tutti i giorni e un po’ lo dobbiamo a quel gruppo di operai che “piccoli” com’erano alzarono la voce e forse quasi inaspettatamente “fecero l’impresa.”

NOTIZIE IN PILLOLE

Si terrà il 21 settembre 2007 il prossimo attivo dei delegati Unicobas Intercategorie.

Si terrà venerdì 21 Settembre 2007 l’attivo dei delegati sindacali Unicobas Intercategorie in preparazione del primo Congresso Nazionale del 27 ottobre 2007.

Congresso nazionale di Unicobas Intercategorie il 21 ottobre 2007.

Si terrà sabato 27 ottobre 2007, tutto il giorno, il primo Congresso Nazionale di Unicobas Intercategorie presso la Cooperativa Agricola di Via Mariani 11 a Cinisello Balsamo (MI), di fronte alla nostra sede sindacale. Tutti i delegati sindacali (RSU e RSA) sono invitati a partecipare. In più ogni collettivo di lavoratori può eleggere o delegare una persona che partecipi oltre i membri di RSU e le RSA. Sono invitate anche le delegazioni dei Sindacati di Base Europei.

Aperto un nuovo intervento sindacale alla Casa di Riposo Pio XI di Bresso (MI).

Abbiamo avviato ad agosto un nuovo intervento sindacale presso la Casa di Riposo Pio XI di Bresso (MI), gestita dalla società K.C.S. Un caloroso saluto di benvenuto alle lavoratrici nuove iscritte.

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: Roberto De Maria, Francesco Casarolli, Andrea Carpita, Roberta Boccacci, Roberto Reyes, Rosalba Gerli, Paolo Casarolli, Silvia Casarolli.
Supervisione redazionale e impaginazione: Roberto De Maria.
Per suggerimenti e informazioni: giornaleunicobas@alice.it.
Tel: 02 / 89.05.95.29 — Fax: 02 / 89.05.95.87.

