Confederazione Sindacale
Lavoro Ambiente Solidarietà
L.A.S.

Numero 39 anno IX
luglio/agosto/settembre - 2014

Convegno: "Il mobbing nella crisi economica del nostro paese"

in questo numero:

Convegno: "Il mobbing nella crisi economica del nostro paese" - pag. 1

Altra vittoria del sindacato L.A.S.: "Ristorazione e Dintorni" condannata. - pag. 4

Intervento sulla vera tenuta del sistema previdenziale - pag.6

via Bassi 12, 20092
Cinisello Balsamo (MI)
tel: 02/66045054 - fax: 02/61295426
sindacato-las@libero.it
www.ambientelavorosolidarieta.it

Si è svolto il 9 maggio scorso a Cinisello Balsamo il convegno "Il mobbing nella crisi economica del nostro paese" indetto dal sindacato L.A.S.; è stata un'esperienza altamente formativa e interessante. Riportiamo qui di seguito l'intervento del segretario nazionale L.A.S. Francesco Casarolli.

RELAZIONE CONVEGNO MOBBING di FRANCESCO CASAROLLI

Con questo Convegno ci poniamo l'obiettivo di analizzare le situazioni conflittuali che sempre più
spesso si presentano nel mondo del lavoro e le conseguenti relazioni degenerative tra le persone.
Si cercherà di focalizzare l'attenzione sui rapporti che intercorrono con il "capo", con i "colleghi"e con i familiari della vittima del mobbing, per verificare come e se è cambiato questo fenomeno.

ANALISI SITUAZIONE POLITICO/SINDACALE NEL NOSTRO PAESE

Le trasformazioni legate al cambiamento delle leggi nel mondo del lavoro, con l'introduzione di oltre 40 contratti collettivi nazionali siglati dai confederali (Cgil, Cisl e Uil) all'insegna della "flessibilità", ha ridotto parte del mondo del lavoro in lavoro PRECARIO.
La disoccupazione giovanile infatti tocca ormai punte del 42%, ma anche la percentuale della disoccupazione dei lavoratori in generale è una delle più consistenti a livello Europeo. La cosiddetta "liberalizzazione del mercato del lavoro" ha introdotto forme e metodologie "speculative" a danno dei lavoratori, sconfessando anni di lotte e conquiste sindacali.
Se da un lato sono state concesse agevolazioni liberiste alle aziende attraverso una miriade di forme e metodi di assunzioni, dall'apprendistato al lavoro in affitto, che consentono un potere decisionale sempre più centrale ed unila-

terale, dall'altro - quanto a sicurezza del posto di lavoro e certezza del reddito - si è penalizzata ulteriormente la figura del lavoratore.
Ne è un tipico esempio il Jobs Act del governo Renzi con cui i contratti a termine non finiscono mai, tutto in none dell'occupazione; contratti che non danno certezze ai giovani e creano ancora più precarizzazione in un paese dove i problemi sono altri. Si concede alla controparte di tutto e di più, anche sui diritti sindacali, dove le decisioni diventano sempre più centrali superando le verifiche democratiche tra i lavoratori, basti guardare gli accordi sulla rappresentanza che ha spaccato la Cgil e ha previsto sanzioni ai sindacati che difendono i lavoratori, come il nostro.
Assistiamo pertanto ad una precarizzazione dei lavoratori sempre più ricattati dal fatto che in Italia non c'è più la sicurezza del posto fisso; con le varie forme di "flessibilità" si sta determinando un aumento della povertà dei lavoratori, un costante e progressivo indebolimento dei diritti sindacali, la diminuzione sempre più cospicua del reddito.
Una volta esisteva un lavoro per la vita, oggi una vita per il lavoro.
In questo nuovo contesto la violenza psicologica è aumentata a dismisura in ragione dei "suoi" valori dominanti: il profitto e l'individualismo invece che la solidarietà.
I segnali a livello istituzionale con i vari governi Berlusconi, Monti, Letta e Renzi sono stati chiari e forti già con il tentativo di togliere l'art.18 dello statuto dei lavoratori, proseguendo per un percorso dove l'equazione "meno diritti più libertà" è diventata una costante.
Gli ammortizzatori sociali (CIG, CIG in deroga, mobilità), che consentivano di gestire la chiusura e/o le riconversioni delle fabbriche, fornendo un salario ridotto ma garantito ai lavoratori, sono quasi spariti.
Ormai ci si orienta sempre di più verso il modello americano dove il "privato" diventa prioritario rispetto al "pubblico" per una scelta di opportunità prettamente economica e di profitto.
Ci si avvia verso una precarizzazione programmata dei lavoratori, invece di ragionare per un salario garantito per i disoccupati e una pensione per gli anziani che consenta loro di vivere dopo una vita di lavoro.
Il governo Monti con la riforma Fornero ha accoltellato alla schiena intere generazioni creando il fenomeno degli ESODATI senza stipendio e senza pensione in nome dell'Europa dei banchieri .
Moltissimi lavoratori e pensionati non riescono ad arrivare a fine mese. Per assicurare il cibo alle loro famiglie sono costretti a ricorrere alle mense della Caritas e/o a rivolgersi alle associazioni di Solidarietà.
In questa situazione l'aumento della povertà delle famiglie a reddito fisso, la diminuzione dei diritti a vantaggio della cosiddetta "flessibilità e mobilità della manodopera", la perdita di rappresentatività dei sindacati confederali, dovuta alla cultura della sconfitta in ragione di un modello sindacale non più basato sul conflitto ma sulla concertazione, la conseguenza che il salario dei lavoratori è uno dei più bassi di tutta Europa, hanno determinato un aumento delle pratiche di mobbing.
La clinica del lavoro di Milano parla di un aumento verticale di casi di **MOBBING NELL'ANNO 2013 stimati in oltre un milione di casi.**
Le proposte di legge sul mobbing sono ferme, anche se la maggior parte di esse tentano solo di salvaguardare le aziende e non le persone.

IL MOBBING
Le sentenze che si sono pronunciate in materia sostanzialmente individuano il mobbing in atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica posti in essere dai colleghi (mobbing orizzontale) e/o dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici (mobbing verticale) nei confronti di un dipendente individuato come vittima; atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolare ed emarginare la vittima nell'ambiente di lavoro e spesso finalizzati al ottenere la sua estromissione mediante licenziamento o inducendolo a dare le dimissioni (Mobbing strategico o Bossing).
L'effetto di tali pratiche di sopruso è quello di comportare nel lavoratore mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate in disturbi dell'adattamento o nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress.
Gli esperti che hanno studiato approfonditamente l'argomento hanno poi rilevato che spesso il soggetto mobbizzato ha un carattere particolarmente debole, oppure ha una personalità eccentrica o è zelante o ancora ha una anzianità troppo onerosa o è impegnata sindacalmente dove ci sono processi di ristrutturazione o di chiusura.
Gli elementi essenziali del fenomeno sono stati individuati in quattro punti:
1. L'aggressione e la persecuzione psicologica della vittima;
2. La durata nel tempo dei comportamenti vessatore;
3. La ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili che le rende sistematiche;
4. L'andamento progressivo della persecuzione psicologica che si sviluppa a seconda degli autori in quattro o sei fasi .
Ora le vessazioni psicologiche possono essere compiute o attraverso aspetti di gestione del rapporto di lavoro, come, per esempio, il demansionamento o l'inattività forzosa, il trasferimento, la discriminazione economica o di carriera, i controlli esasperati, i licenziamenti illegittimi, ovvero attraverso atti atipici, quali le aggressioni verbali consumate davanti ai colleghi e terzi, o ancora attraverso il graduale allontanamento della vittima dal gruppo, col suo conseguente allontanamento, o spostamento in altri reparti uffici o addirittura in un altra regione lontana dal luogo di origine.
Su queste tematiche non esiste una legge che regola i rapporti di lavoro legati al mobbing; quindi diventa necessario coinvolgere le forze politiche più sensibili per ottenere una legge giusta che salvaguardi la parte più debole cioè le lavoratrici e i lavoratori, visto che quando interviene il Giudice ormai il male è stato fatto e il lavoratore si è ammalato.

I DATI DEL FENOMENO MOBBING
Per quanto riguarda i numeri del fenomeno, nell'arco dell'anno 2013 come LAVORO AMBIENTE SOLIDARIETA' abbiamo ricevuto richieste di intervento in almeno 120 casi in Lombardia e 50 a livello nazionale e nell'ultimo periodo anche di casi di mobbing in famiglia.
Il nostro osservatorio ha notato che le vittime di mobbing sono per la maggior parte donne (68% donne – 32% uomini). La posizione lavorativa è in prevalenza quella di impiegato, quadro aziendale ma anche decine di operai e dirigenti. Si valuta che circa il 35% dei casi si verifica nella pubblica amministrazione ed il 65% nel settore industria e privato. La maggior dei casi avviene negli enti locali dove il cambio dell'amministrazione genera "il dovere" di cambiare il dirigente o la segretaria.
Il fenomeno si è manifestato in fase acuta nel conferimento di personale dagli enti locali alla scuola pubblica. La percentuale di mobbing orizzontale, cioè dei colleghi nei confronti del lavoratore, è intorno al 25% dei casi. Il dato più rilevante è il mobbing verticale, cioè del capo nei confronti dei propri subalterni con una percentuale del 70 % dei casi. Un altro 5 % riguarda il mobbing strategico, cioè quello studiato apposta per licenziare il lavoratore.
I dati sono stati raccolti dal nostro Sindacato in diverse regioni, quali ad esempio Lombardia, Piemonte, Lazio, Marche, Toscana che dal 2005 al 2013 hanno trattato ben 289 casi di mobbing.
Vi è poi il numero oscuro (che si presume essere molto alto) che riguarda la situazione delle piccole aziende che occupano meno di 15 dipendenti. In queste realtà i casi di mobbing non vengono neppure denunciati per paura di essere licenziati.

ALCUNI CASI di MOBBING
In questo contesto voglio ricordare alcuni dei casi di mobbing, quelli più significativi, che hanno visto coinvolto il nostro Sindacato.
- La prima vicenda ha interes-

sato un' azienda di Cinisello Balsamo e risale al febbraio del 2001. Il processo sia civile che penale si è concluso con una sentenza del Tribunale di Monza nel gennaio del 2004 con una condanna a sei mesi di carcere ed al risarcimento di 15.000,00 Euro.
La vicenda ha visto coinvolti diversi dipendenti, alcuni dei quali legati al titolare da vincoli di parentela. Di questo caso si parlerà più avanti e più specificatamente nel prosieguo del convegno.
- Un secondo caso è stato piuttosto eclatante per i risvolti di tipo politico, dato che il soggetto coinvolto era un dipendente del Comune di Milano. Anche in questo caso la vicenda si è conclusa con una sentenza di condanna da parte del Giudice del Lavoro e un risarcimento del danno di 40.000 Euro.
· Il caso, da cui prende il titolo del un libro " E' un attimo a sentirti imbecille ...." (che è il titolo del libro, di cui è coautrice la d.ssa Ricciardi) ha riguardato il Museo della Scienza e della Tecnica di Milano, dove un piccolo gruppo si schiera dalla parte di alcuni dipendenti in evidente situazione di mobbing e sciopera per 17 giorni. Il Museo è stato condannato al risarcimento del danno
- Un altro caso ha visto vittima di mobbing un impiegato della Bull, trasferito da Pregnana in provincia di Milano a Caluso provincia di Torino e lasciato in un ufficio da solo per anni a non fare assolutamente nulla con un orario di lavoro comprensivo del viaggio di 12 ore al giorno. Anche in questo caso l'azienda è stata condannata dal Tribunale di Milano.
- Citiamo anche due sentenze del Tribunale di Milano per molestie sessuali sul luogo del lavoro adanno di due impiegate.
- Per ultimo, voglio ricordare il mio caso, quello vissuto nello stabilimento dell'Ansaldo di Milano che mi ha visto coinvolto in prima persona e la cui vicenda giudiziaria – in primo grado - si è conclusa con la condanna dell'azienda e un risarcimento del danno a mio favore per danno biologico provocato da Mobbing. Sono stato licenziato sette volte per motivi di lotte sindacali e sono stato sempre reintegrato dal giudice del lavoro; nei miei confronti si è attuato un mobbing strategico, studiato nei minimi particolari dall' azienda, con l'obiettivo di arrivare al licenziamento.
Avevo due guardie alle costole tutto il giorno, hanno recintato il reparto dove lavoravo, ogni mattina mi si effettuava uno specifico e sistematico controllo del tipo: "lei chi è" – "mi faccia
vedere il tesserino di riconoscimento". Chi me lo chiedeva mi conosceva da venti anni. Veniva annotato puntualmente chiunque parlasse con me, il tempo di quanto stavo in bagno o quanti minuti stavo alla macchinetta del caffè, veniva verificato anche il tempo di quanto stavo in mensa.
Ovviamente seguirono le contestazioni disciplinari con il complessivo risultato di 15 giorni di sospensione, 7 licenziamenti, 22 cause individuali tra rientro per la C.I.G demansionamento, le
cause penali intentate per le lotte per il rientro C.I.G. per non chiudere lo stabilimento e le lotte contro il nucleare per la riconversione. Il 95 % delle cause furono perse dall'Ansaldo.
Abbiamo vinto anche la causa per discriminazione di sesso contro l'Ansaldo. L'impiegata era una bella ragazza e andava in giro con la minigonna. Il dirigente di turno ci provava con proposte sessuali e per questo non passava di livello subendo comportamenti vessatori fin da quando era stata assunta.
La proposta dei confederali "molto acuta" fu quella di consigliarle di indossare i pantaloni .
Noi della L.A.S. abbiamo consigliato di fare quello che si sentiva di fare senza alcun condizionamento nell'essere donna. Il giudice decise per il risarcimento del danno per molestie sessuali imponendo all'azienda di corrispondere le differenze per il livello non dato alla lavoratrice.
Non ultimo episodio successo all'ospedale San Raffaele dove un capo responsabile azienda L'OPEROSA, azienda di Bologna in appalto presso ospedale di Milano, si e' rivolto ai lavoratori di colore dell'appalto in questo modo "NEGRO di MERDA SEI UN MAIALE TU E TUTTA LA TUA FAMIGLIA "su questa vicenda ci sarà un processo penale a maggio.
Nello stesso appalto il nostro delegato Mario Bosio e' stato spostato e settimanalmente viene contestato ogni suo spostamento. Su questi argomenti vi sono cause legali in corso. Diamo atto che il capo razzista e' stato allontanato dall' ospedale S. Raffaele.
Ho notato che, in questi ultimi anni di crisi economica, le persone si chiudono sempre più in se stesse con danni devastanti per le angherie subite e il lavoro che non c'è.
Il nostro Sindacato deve costruire una rete di ascolto e solidarietà diretto agli iscritti ma anche a che ne ha bisogno, andando oltre al ruolo tradizionale del sindacato. Bisogna ricercare forme nuove per tentare di aiutare chi è in difficoltà anche con l'istituzione di una cassa di solidarietà e di
resistenza, il supporto dei medici del lavoro, la partecipazione agli scioperi, anche quello indetto contro l'Operosa per questo mese.

CONCLUSIONI

I dati rilevati meritano particolare attenzione ed impongono un segnale di interesse sociale che deve coinvolgere tutti i soggetti istituzionali e non attraverso iniziative a sostegno dei lavoratori.
Il nostro progetto insieme con i Verdi e con le aziende sane presenti all'incontro di oggi , si propone un CODICE ETICO con accordi aziendali che prevengano il MOBBING in azienda , anche perchè se si lavora bene e in armonia si produce di più ed e' un vantaggio anche per le aziende, oltre a limitare la conflittualità in azienda e non intasare i tribunali della repubblica .
Uno SPORTELLO per la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori contro il mobbing, in cui si metta a disposizione tutta la competenza di avvocati, sindacalisti, medici della Clinica del Lavoro di Milano, che da anni collaborano con noi sull'argomento.
E' necessario in tal senso che le iniziative assumano carattere di continuità e di riferimento, anche attraverso una rete.
Noi vogliamo lavorare per fornire strumenti e assistenza affinché tutte le lavoratrici e i lavoratori sappiano difendersi dal Mobbing e dal nuovo CAPITALISMO SELVAGGIO, in cui conta solo il profitto e dove le persone sono solo numeri.
Questo è un primo momento di studio insieme ai Verdi per proseguire assieme in questa battaglia; ci uniscono sensibilità ambientaliste e difesa della persona. Iniziative analoghe a breve saranno riprese e non solo in Lombardia.
In tal senso abbiamo già programmato una iniziativa con un progetto comune insieme con i Verdi .
Certamente l'esperienza vissuta attraverso tanti casi di mobbing hanno lasciato un segno indelebile nella nostra coscienza. Della mia storia ho scritto un libro "Romanzo dannato"; ma il mio romanzo è il romanzo di tanti, donne e uomini che, sui posti di lavoro ed addirittura tra le stesse mura domestiche, soffrono in silenzio, hanno paura di denunciare, hanno paura di perdere il posto di lavoro, hanno paura di restare "isolati" di "sentirsi in un attimo imbecille". Possiamo dire a questi che non sono soli. Oggi si aggiunge una voce in più, un altro mattone in difesa dei diritti di chi lavora.

Francesco Casarolli
Segretario nazionale
Lavoro
Ambiente
Solidarietà

Altra vittoria del sindacato L.A.S.: “Ristorazione e Dintorni” condannata.

Il tribunale di Monza ha rigettato la richiesta di “Ristorazione e Dintorni” di licenziamento dell’iscritta al sindacato L.A.S. Rosa Guerra. Nella sentenza è appurato che il nostro sindacato L.A.S. non e’ stato consultato (l’azienda si è accordata con la CGIL nonostante non avesse alcun iscritto), è stato sancito inoltre il principio che anche i lavoratori in subappalto devono essere assunti.
Qui di seguito riportiamo la parte della sentenza (pagina 2) in cui è descritto in dettaglio quanto appena detto. Per poter leggere l’intera sentenza vi rimandiamo al nostro sito e in particolare all’indirizzo
http://www.ambientelavorosolidarieta.it/altra-vittoria-del-sindacato-l-a-s-ristorazione-e-dintorni-condannata/

- di avere riscontrato che la società Gemeaz Elior ha gestito l’appalto per la gestione del servizio mense delle RSA di proprietà dell’Associazione Monte Tabor (tra cui il servizio mensa della RSA “Don Emilio Meani”) dal 1 dicembre 2004 al 31 dicembre 2013, sia assumendo direttamente del personale (due cuoche *full time* e due dipendenti *part time* con mansioni anche di pulizia mensa) sia subappaltando a società terze l’esecuzione dei servizi di lavaggio pentole/stoviglie ed in parte di pulizia mensa;
- di essere stata licenziata in data 6 dicembre 2013 dalla Pulitransiti s.r.l. per cambio di appalto, con lettera raccomandata nella quale veniva riferito che “dal 1 gennaio 2014 il suo rapporto di lavoro continuerà con l’azienda subentrante, così come previsto dalle normative contrattuali vigenti, denominata R&D”;
- di non essere invece stata assunta dalla R&D, nonostante formale intimazione e messa a disposizione delle proprie energie lavorative come da doc.5 in data 29 gennaio 2014;
- di ritenere che i servizi di pulizia e mensa erogati dalla R&D siano rimasti i medesimi quanto a termini, modalità e prestazioni contrattuali di quelli prima forniti dall’impresa uscente;
- di avere accertato che l’organizzazione sindacale di appartenenza della ricorrente nonché l’unica presente sull’appalto, L.A.S. (Confederazione Sindacale lavoro Ambiente Solidarietà) non è stata convocata per il passaggio dell’appalto;

La ricorrente ha quindi invocato la previsione dell’art.4 del CCNL Pulizia Multiservizi ed ha richiesto pronuncia costitutiva del rapporto di lavoro tra con la società subentrante.
Si è costituita in giudizio avanti al Giudice del Lavoro la R&D eccependo la inammissibilità del ricorso e chiedendone inoltre il rigetto nel merito.
Ha esposto la resistente di avere per oggetto sociale unicamente attività di ristorazione e simili, di non occuparsi di sanificazione industriale e di applicare ai propri dipendenti il CCNL Turismo e Pubblici Esercizi.
Di avere, in sede di contrattazione per l’aggiudicazione del servizio, assunto impegno ad assumere i soli lavoratori prima dipendenti di Gemeaz e dalla stessa espressamente elencati, come da fax doc.3, che avevano mansioni riferibili alla mensa.
Ha eccepito di non avere assunto alcun obbligo nei confronti dei dipendenti della Pulitransiti, dei quali non era nemmeno a conoscenza prima dell’aggiudicazione dell’appalto.

Pagina 2

PUBBLICITA'

NOI CI SIAMO.

La vecchiaia e la malattia di una persona cara richiedono enormi sforzi che spesso una famiglia non puo' o non riesce ad affrontare.

Noi per VOI

Competenza e serieta' per offrire il meglio!

Chiamaci o vieni a trovarci a

CINISELLO BALSAMO
via De Ponti, 22 - Tel. 02 7862 3088
email: noipervoi.assistenza@libero.it - www.coop-noipervoi.com

SESTO SAN GIOVANNI
V.le Matteotti, 151 - Tel. 02 8342 0832
email: assistenza-noipervoi@libero.it - cooperativanoipervoi.wordpress.com

Preventivi gratuiti in base alle necessità

SERVIZIO BADANTI E AIUTO DOMESTICO
PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE
SOCIO ASSISTENZIALI E RIABILITATIVE

i nostri servizi sono personalizzati secondo le necessità e le reali esigenze della famiglia

BIOH s.r.l.

BIOH SRL
Via Pagano 31 20092
Cinisello Balsamo (Mi)
Tel 0266409001

FILTRIAMO ACQUA DA ACQUA POTABILE A ACQUA PURA

La Vigna

Produzione propria vini

Coop. La Vigna
Montecalvo
Verseggia

Cel. 3339541957

INFO

Sul nostro sito potete trovare altre relazioni relative al convegno "Il mobbing nella crisi economica del nostro paese" del 9 maggio scorso. In particolare:
- la relazione dell'intervento della Dott.ssa Silvia Petrasso, Responsabile Risorse Umane Consulmarketing
- la relazione dell'intervento del Cav. Rosario Rasizza – AD Openjobmetis e Presidente Assosomm
- la relazione dell'intervento della Dott.ssa Rosalba Gerli, psicologa e psicoterapeuta

Potete trovare tutto sul nostro sito, all'indirizzo www.ambientelavorosolidarieta.it

Intervento sulla vera tenuta del sistema previdenziale

Riportiamo di seguito l'articolo pubblicato sul giornale NUOVA VENEZIA a firma di Gabriele Vesco e Filippo Nappi già apparso sul nostro sito www.ambientelavorosolidarieta.it per dare la possibilità di leggerlo a chi non ne avesse avuto la possibilità.

Con i contributi delle pensioni si da' la possibilità di pagare il debito dello Stato. Il sistema previdenziale non è assolutamente sull'orlo del fallimento. Questa è una vera bugia, per colpire ulteriormente i pensionati e i lavoratori privati e pubblici. I contributi versati sono quota del salario non pagato in busta paga, ma accantonato oggi, per essere riscosso in futuro, come pensione.
Lo Stato non mette un euro nel sistema previdenziale del lavoro dipendente privato. Per il lavoro dipendente pubblico ovviamente sì, peccato che lo Stato sia un evasore contributivo dal 1945 fino agli anni '90. Nel bilancio dell'Inpdap mancano infatti 45 anni di versamenti.
Nel documento consegnato dal Commissario straordinario dell'Inps al Parlamento, che riportiamo testualmente, rappresenta la prova dell'ipocrisia di quanti straparlano di deficit della Previdenza pubblica. Il commissario dichiara che " per conseguire la riduzione della spesa pari a 516 milioni di euro, essi sono da riversare tutti gli anni in entrata al bilancio dello Stato ".
Ciò chiarisce compiutamente che è l' Inps a dare denaro allo Stato attraverso i contributi dei lavoratori. Per fare un esempio, la prima riga della relazione sul rendiconto generale del 2011, recita così:
" Il bilancio consultivo dell'anno 2011 del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, presenta un risultato di esercizio (cioè un avanzo) di 469 milioni di euro."
Eppure quando si parla di Inps, ogni volta si parla di Deficit, di Fallimento, di Buco nei bilanci, ecc., ecc., ecc..
Risulta incomprensibile che manchi totalmente una campagna informativa capillare su questi temi, e che il sindacato nelle sue diverse articolazioni, non indichi la strada di una forte mobilitazione anche a livello nazionale.

FILIPPO NAPPI
LAS VENEZIA

GABRIELE VESCO
R. LAS VENETO

(nella foto Gabriele Vesco)

Proprietà: Lavoro Ambiente Solidarietà (L.A.S.).
Autorizzazione Tribunale di Monza
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo.
In Redazione: Francesco Casarolli, Roberta Boccacci,
Rosalba Gerli, Paolo Casarolli, Flavio Vailati,
Giancarlo Pizzi, Marta Valota, Filomena Pugliese.
Tel: 02/66045054 - Fax: 02/61295426