



# Il diario

DEI LAVORATORI - VENETO

*Unione Sindacale di Base*

**NOI** a soccorrere i terremotati, a piangere i nostri morti e feriti, attoniti ma pieni di rabbia di fronte alle fabbriche che si accartocciano e crollano; **NOI** vittime anche della natura che si ribella ... **NOI** che sospendiamo gli scioperi.

**LORO** ad abolire l'art. 18 gli ammortizzatori sociali, loro che fanno le parate militari, che ci fanno pagare anche le disgrazie, **LORO** che fingono di piangere il morto per fregare il vivo.

Da molti anni i vari governi succedutesi, insieme ai sindacati concertativi e complici cgil, cisl, uil, ugl, ci hanno prima convinto e poi fatto fare sacrifici in nome del bene comune, della salvezza dell'economia, ecc..... ma questi sacrifici che risultati hanno portato?

I risultati oggi sono questi: recessione economica sistemica, i nostri stipendi che valgono come quelli di 20 anni fa; con le leggi sul lavoro vogliono farci tornare a prima della legge 300 del 20 maggio '70, con le manovre sulle pensioni ci hanno condannati all'ergastolo.. ancora e sempre sacrifici.. Sempre più poveri questa è la brutale ma reale situazione oggi.

## Basta parole.

A fronte di questa drammatica situazione che vede anche il nostro paese spaccato sempre più tra i pochi ricchi, che stanno in Europa e noi che di fatto siamo in Grecia, in questo paese non si è prodotto uno straccio di conflitto generale.

Si ci sono lotte diffuse in molti territori, in molti posti di lavoro, alle recenti elezioni amministrative si è mostrata una insofferenza verso i governanti che ci hanno portato allo sfacelo, ma manca una rivolta unitaria e generale. Il disorientamento sul futuro e la paura di restare disoccupati a vita attanaglia tutti. →

E la paura, invece di far reagire, ci blocca. La Cgil aveva promesso uno sciopero generale, la Fiom sfracelli, ora tutte e due si sono ripiegate nella manifestazione nazionalista del 2 giugno che di fatto segna l'accettazione dei vincoli della BCE e del governo Monti. Purtroppo nulla di nuovo. **“Cedere un pò è capitolare”** era uno slogan del maggio francese.

La storia dei nostri sacrifici ci dimostra quanto questo cedere alla fine ci ha fatto capitolare...

## **CONTRO CHI CI VUOLE FAR FARE LA FINE DEI LAVORATORI GRECI.**

### Ora i fatti.

Come USB, ORSA, insieme ai dissidenti CGIL e altri sindacati di base ci siamo assunti, sostenuti da una grossa assemblea nazionale unitaria, di proporre ai lavoratori, ai giovani, ai pensionati un percorso di lotta generale. Coniugando le iniziative di questi mesi. Unificando le lotte sparse che già oggi ci sono.

## **22 GIUGNO SCIOPERO GENERALE**

Lo sciopero Era stato indetto inizialmente per l'8 giugno.

Lo sciopero è stato poi revocato a causa del gravissimo terremoto che si è replicato nella nostra vicina terra emiliana. *pag.2 →*

### **SOMMARIO:**

- pag. 2. Pareggio di bilancio in Costituzione.*
- pag. 3. Salario virtuale – Salario reale.*
- pag. 4. Senza Equitalia un fisco più equo.*
- pag. 5. Ipab. Provincia di Vicenza deceduta.*
- pag. 6. Vertenze O.S.S. – Infermieri.*
- pag. 7. Cà Arnaldi – Liquidazione fine servizio.*
- pag. 8,9. Requisiti per accedere alla PENSIONE.*
- pag. 10,11. art.18: come licenziare liberamente.*
- pag. 12. “Trattative” all’Agenzia delle entrate.*
- pag. 13. Sentenze della Cassazione.*
- pag. 14. Informazioni varie.*
- pag. 15. Inidoneità psico-fisica (DPR 165/2011).*

← segue da pag 1.

Sospendere per ripartire. Mentre invitiamo tutti a devolvere quello che si può attraverso il conto che abbiamo aperto alle famiglie degli operai morti o feriti sul lavoro, la mobilitazione è l'unico modo per combattere le leggi spietate del processo di crisi economica in atto per non finire definitivamente in Grecia e riaffermare che prima di tutto, prima del profitto, prima del pareggio di bilancio, prima dello spread, viene la nostra dignità, il diritto ad una vita di benessere diffuso. Non ci sono uomini della provvidenza c'è solo l'organizzazione e l'impegno di tutti.

Non solo la difesa dell'articolo 18 e la sua estensione ai milioni di lavoratrici e di lavoratori che non ne sono tutelati (i precari e i dipendenti delle piccole aziende), ma anche una piattaforma complessiva, per invertire la tendenza a far pagare la crisi ai lavoratori e alle classi popolari.

- **Blocco dei licenziamenti;**
- **Rinnovo di tutti i contratti attraverso piattaforme costruite con la partecipazione democratica dei lavoratori;**
- **Riduzione degli orari di lavoro a parità di salario;**
- **Un aumento dei salari e delle pensioni generalizzato e consistente;**
- **Ripristino della scala mobile dei salari e delle pensioni a tutela dall'inflazione;**
- **Riconquista del pensionamento di vecchiaia a 60 anni di importo adeguato;**
- **No ai fondi pensione privati;**
- **Definitiva abolizione di tutte le forme contrattuali precarie;**
- **Blocco delle privatizzazioni e ripubblicizzazione dei servizi già privatizzati;**
- **Una politica fiscale di forti sgravi sul lavoro dipendente e sulle pensioni compensati dall'aumento della progressività delle aliquote e da una patrimoniale sulle rendite e sulle ricchezze;**
- **Il diritto al reddito, alla casa e alla gratuità di tutti i servizi pubblici per precari e disoccupati;**
- **La elezione libera dei propri rappresentanti sindacali, senza alcuna limitazione da parte del padrone e senza riserva per nessuno;**
- **L'abolizione della Bossi/Fini e uguali diritti per i migranti.**

## **AIUTIAMO I LAVORATORI COLPITI DAL TERREMOTO E I MORTI NELLE FABBRICHE ACCARTOCCiate.**

Abbiamo deciso di aprire un conto corrente a Bologna sul quale far pervenire sottoscrizioni a favore dei terremotati e soprattutto delle famiglie dei lavoratori morti sul posto di lavoro. In tutte le realtà dove è possibile, si deve intervenire presso le aziende e gli enti per rendere automatica la sottoscrizione

**BANCA UGF IBAN:**

**IT36 X031 2702 4090 0001 2345 678**

**FEDERAZIONE USB EMILIA ROMAGNA**

**CAUSALE: PRO TERREMOTO**

*FACCIA IL BRAVO,  
CE LO CHIEDE L'EUROPA*



## **PAREGGIO DI BILANCIO**

*in Costituzione - una bella fregatura*

Il Senato ha approvato definitivamente la modifica dell'art. 81 della Costituzione (aprile 2012) inserendo l'obbligo di pareggio di bilancio (235 sì, 11 no e 24 astenuti).

A favore più dei 2/3 dei componenti, per cui viene evitato il rischio di referendum confermativo.

Questo risultato significa che le spese per servizi + gli interessi dovuti per il debito pubblico, non possono sfiorare le entrate dello Stato, che tradotto in parole povere significa iniziare a trasferire competenze attualmente gestite da enti pubblici ai privati, che ben volentieri provvederanno a coprire servizi, ma solo se rendono e se c'è un interesse economico, con buona pace dello stato sociale.

Come ha fatto ben capire la trasmissione "Report" domenica 22 aprile "si va verso lo smantellamento di qualsiasi funzione pubblica dello Stato nella regolazione economica ... non era mai successo che attraverso un trattato internazionale si imponesse una modifica della Costituzione di uno Stato sovrano, trasferendo la sovranità del potere fiscale ad organi tecnici non eletti, che non dovranno rispondere a nessuno". Una brutta pagina fatta passare in tutta fretta dai nostri parlamentari-politici che rappresentano sempre meno i cittadini.

## Avanzamenti di fascia orizzontale nella Pubblica Amministrazione

Le leggi Brunetta hanno bloccato il rinnovo dei contratti nazionali fino al 2014, prevedendo per il 2015-2017 solo l'indennità vacanza contrattuale.

È previsto, tra l'altro, il blocco economico degli stipendi individuali dei dipendenti pubblici, ciò significa che eventuali passaggi di fascia dal 2011 in poi, possono essere solo giuridici, cioè senza effetto economico fino al 1° gennaio 2014, data da cui avrà inizio il pagamento del beneficio e non ci saranno comunque arretrati.

Così stando le cose:

### **COSA CONVIENE FARE?**

Le assegnazioni di progressione di fascia nell'ambito della categoria professionale di appartenenza, costituiscono una voce retributiva che va a determinare la "retribuzione base mensile", diventando una voce fissa, continuativa e pensionabile.

Essa, pertanto, viene finanziata esclusivamente con la parte stabile e certa del Fondo risorse decentrate.

NEL CASO NON SIANO "IMPEGNATE" PER I PASSAGGI DI FASCIA, LE RISORSE NON POSSONO ESSERE UTILIZZATE PER ALTRO MOTIVO, significa che queste risorse o si impegnano per i passaggi di fascia all'interno della categoria o restano comunque immobilizzate per effetto delle leggi Brunetta e delle finanziarie di questi anni.

In entrambi i casi costituiscono "risparmi" per l'ente.

Diventa quindi nostro interesse proporre in tutte le RSU che, nel rinnovo dei contratti aziendali, vengano posti a partire dal 2011 - 2012 i passaggi di fascia in due modi:

- recuperando le fasce di chi è andato in pensione e attribuendole anche economicamente;
- attribuirle anche se solo COME NUOVO INQUADRAMENTO GIURIDICO in modo da impegnare le disponibilità e consolidare il fondo impedendo che le nuove finanziarie o altro tolgano anche questi soldi.

**Ebbene, con i fondi disponibili**

andiamo a SANARE INGIUSTIZIE PERPETRATE  
NELL'UTILIZZO DI CRITERI INGIUSTI E INIQUI

## SANITA' del VENETO

## **RISORSE REGIONALI 2008**

*Avete letto bene, sono soldi vecchi del 2008, anche perché di freschi non ce ne sono (vedi articolo a fianco).*

*Sono una manciata di euro stanziati una tantum (circa 130 euro lordi pro-capite), frutto di accordo sindacale regionale del 8 settembre 2011 che utilizza gli stanziamenti previsti dall'art. 30, c. 3, lett. c) - C.C.N.L. 19 aprile 2004, pari allo 0,6% del monte salari 2001.*

*L'accordo fissa l'obbligo di predisporre dei "progetti" da realizzare nel 2012, e da inviare in regione e fissa anche il meccanismo per determinare l'incentivo economico individuale, che va differenziato come media delle fasce complessivamente in possesso dai vari profili.*

*In parole povere ci troviamo di fronte al solito meccanismo utilizzato per dividere i lavoratori, dando le briciole ad alcuni e lasciando a bocca asciutta tutti gli altri lavoratori.*

*Nelle intenzioni doveva dare una risposta all'OSS specializzato, ma alla prova dei fatti risulta irrealizzabile in quanto sono fondi stanziati per quest'anno e basta e allora cosa fare? inserire qualche specializzato in un progetto per dargli un contentino per poi farlo tornare da dove è venuto? oppure continuare ad utilizzarlo nel progetto senza incentivo e riconoscimento?*

### **ASSOLUTAMENTE NO!**

*Lo stesso dicasi per gli altri profili, come per gli infermieri, dove si parla di riconoscere competenze specialistiche (specializzazioni, master) e poi? passato il 2012 ?? ... Come si vede caricare di significati una manchetta non porta da nessuna parte. Molto meglio agganciarli alla produttività e distribuirli a TUTTI i lavoratori, visto che tutti si fanno carico di riorganizzazioni, accorpamenti, sostituzioni colleghi assenti, ecc. ecc. e TUTTI i lavoratori si trovano con il salario eroso dall'inflazione.*



*Il riconoscimento di nuove competenze o di funzioni avanzate deve essere fatto con i*

*rinnovi contrattuali e nuove risorse senza andare a prenderle da tutti per darne a pochi.*



## CHE COLPISCA GLI EVASORI

In questi mesi **Equitalia** è al centro di importanti contestazioni.

Come mai questo "odio" nei confronti di Equitalia? Verrebbe da dire che l'obbiettivo è sbagliato perchè Equitalia va a riscuotere le tasse, a far pagare le bollette che non vengono pagate anche se dovute.

E' importante dare una mano e chiarire alcune questioni, distinguere le giuste proteste di chi non ce la fa a pagare bollette-mutui-multe, perchè non ha i soldi per arrivare a fine mese, da chi protesta strumentalmente perchè non vuole pagarle le tasse.

**Le manifestazioni di fronte alle sedi di Equitalia (che non sono rivolte a chi vi lavora)** sono il segnale di una profonda sofferenza nei confronti di una gestione privatistica e usuraia della riscossione dei tributi, che non fa differenze tra evasori e chi non ha i soldi per pagare una multa o il mutuo di casa.

Noi stessi lo scorso 9 maggio abbiamo manifestato davanti alla sede di Vicenza.

Cominciamo con il dire che la riscossione in mano a una società per azioni porta inevitabilmente alla lievitazione dei costi, che è tipica di ogni servizio affidato a un gestore privato orientato al profitto (vedi l'aggio al 9%; i 6 € per la notifica; la possibilità autonoma di ipotecare).

USB propone di riportare le attività oggi svolte da Equitalia sotto il controllo della mano pubblica, attraverso la piena reinternalizzazione dell'attività di riscossione nell'Agenzia delle entrate, dandole un volto più umano.

Da subito si possono dare due segnali immediati nella prospettiva del definitivo superamento di Equitalia:

1. sottolineare la diversità fra Agenzia delle entrate ed Equitalia, anche assumendo decisioni chiare e immediate, la rinuncia ai doppi incarichi che i rispettivi presidenti di Agenzia delle Entrate e Inps hanno e la netta separazione fra il management dell'Agenzia e quello di Equitalia.
2. sterilizzare gli aggi, gli interessi di mora e di rateazione, le spese postali e tutti gli automatismi di calcolo che - come abbiamo visto - causano la lievitazione degli importi a carico dei contribuenti.

La partita che si sta giocando su Equitalia e sul Fisco in generale, non è affatto slegata da quella più ampia che vede il governo impegnato a smantellare

pezzo per pezzo la P. A. in un'ottica di dismissione del Welfare.

Insieme a queste iniziative, va però aperto un serio ripensamento sul ruolo del Fisco e della fiscalità.

Le tasse vanno pagate da tutti e il tema reale e urgente della pressione fiscale (troppo alta) e della propensione all'evasione (troppo diffusa) non deve essere cavalcato strumentalmente.

Va rispolverato e applicato il principio di progressività dell'imposta sancito dalla Costituzione, cosa che il governo si rifiuta di fare come dimostra la reintroduzione dell'IMU sulla prima casa, l'aumento dell'IVA e la trasformazione di fatto dell'Irpef in imposta proporzionale e non progressiva, con le addizionali locali.

Tanto per fare un esempio, è profondamente ingiusto che questo governo non si ponga il problema di tassare con una vera patrimoniale le grosse rendite finanziarie e immobiliari o di ratificare con la Svizzera accordi per tassare i capitali esportati all'estero (come fanno Francia e Germania). Oggi la pressione fiscale è ben lontana dall'essere "equamente" distribuita perchè risulta decisamente insostenibile per i ceti sociali meno abbienti, e assolutamente leggera per quel 10% della popolazione che detiene il 50% della ricchezza nazionale.

Per USB, è indispensabile rivedere radicalmente un sistema fiscale che è debolissimo con i forti e fortissimo con i deboli. Gli ultimi dati mettono infatti in evidenza che l'85% del gettito Irpef (ben 125 miliardi di Euro) è a carico dei lavoratori dipendenti e dei pensionati e che i risultati della

lotta all'evasione mostrano una scarsa incisività rispetto ad un fenomeno che raggiunge il 20% del PIL.

Inoltre, i proventi della lotta all'evasione fiscale devono essere destinati a rinforzare le tutele sociali anziché per ripianare il buco nero del debito pubblico. Certamente, se ci dovesse essere un dopo-Equititalia e noi auspichiamo che ci sia, questo non potrà essere rappresentato dalla frammentazione dell'attività di riscossione su base comunale. Per intenderci, il futuro di Equitalia non può essere EquiVicenza come vorrebbero tutti quei borgomastri che oggi stanno sciogliendo il rapporto contrattuale con Equitalia per costruirsi un sistema di riscossione in proprio attraverso società partecipate a capitale privato.

Nel "modello Equitalia", un modello di riscossione affidato a un soggetto privato, c'è il germe della degenerazione della pretesa tributaria; l'affidamento della riscossione ai cento o mille comuni che si



dicono pronti a riscuotere in proprio non avrebbe altro che un effetto epidemico e moltiplicatore.

Il futuro è la reinternalizzazione della riscossione e un fisco più equo.



## **IPAB VICENZA... A MONTE CROCETTA L'OSPEDALE DI COMUNITA'**

Mentre l' Ipab si dibatte con i debiti pregressi, mentre l'accordo di programma con Comune e regione per la ristrutturazione edilizia con la nascita di mini case di riposo in vari quartieri della città, mentre Il Presidente si affanna in cerca di compratori delle varie proprietà dell'ente sperando di far cassa, a Monte Crocetta ristrutturato c'è l'accordo con l'ULSS per aprire 20 posti letto per un "ospedale di comunità" come vengono definiti oggi le strutture per post acuti, dove trasferire pazienti che comunque hanno bisogno ancora di ricovero e di cure particolari.

Un buon risparmio per i bilanci ULSS perché invece di tenere il paziente in corsia dove il costo medio è di 400 euro al giorno, lo si sposta in una struttura di livello inferiore, con meno personale, con il medico di base convenzionato ad un costo pari alla metà.

### **CHI PAGA?**

La cosa funziona così, dopo il ricovero nel momento acuto si viene stabilizzati e portati in questo "ospedale di comunità" lì per alcuni giorni non si paga poi se il paziente non può essere dimesso dovrà partecipare alla spesa.

## **PROVINCIA DI VICENZA DECEDUTA.**

### **Con rabbia e vendette.**

Da alcune settimane l'Ente Politico Provincia di Vicenza è deceduto.

Non ci sono più Presidente-Giunta-Consiglio, al loro posto un Commissario, lo stesso ex presidente, che sarà affiancato da alcuni tecnici.

Questo fino al 2013.

Restano i dipendenti e le funzioni.

La dipartita dei politici non è stata silente, al contrario fragorosa e rabbiosa.

Si sono inventati provvedimenti dell'ultima ora come la vendita di proprietà e la dichiarazione di esuberi di personale.

Vale la pena di ricordare che i dipendenti della provincia sono diminuiti di una 90 in questi anni e che la provincia rispetta tutti i parametri e i dirigenti al contrario hanno chiesto di ripotenziare il personale, pertanto non ci sono le condizioni di dichiarare eccedenze di personale.

### **LA RISPOSTA DEI LAVORATORI E' STATA IMPORTANTE**

petizioni, richieste di mobilitazione, molto meno quella dei sindacati che abituati alla concertazione l'hanno un po' tirata per le lunghe.

Hanno cercato mediazioni.

Eppure il provvedimento di dichiarare eccedenze ed esuberi del personale è un fatto gravissimo che va respinto senza tentennamenti.

La decaduta Giunta si avvale delle famose e gravi leggi Brunetta per licenziare i dipendenti pubblici.

La nostra ferma opposizione a questo atteggiamento è partita da questo fatto; la Provincia di Vicenza apre la strada al licenziamento di massa che il governo vuole attuare. La condizione è ottimale: politici in scadenza che tanto non risponderanno; ente da riorganizzare, visto che la legge la sopprime.

Che poi la semplice chiusura dell'ente politico, sia la soluzione dei cosiddetti costi della politica, sarebbe da discutere, se a questo non si aggiungono altre misure su aziende partecipate, consulenze, miriadi di piccoli comuni, consorzi veri poltronifici con giunte, sindaci, presidenti, amministratori ma con pochi, o addirittura senza dipendenti e servizi, la semplice chiusura del ruolo politico delle province rischia di essere fumo negli occhi.

Proprio per la preoccupazione della situazione che si trovano le Province si sono costituiti vari

coordinamenti regionali di RSU, per impedire che la trasformazione delle Province coincida con licenziamenti.

## **NO ALLA MOBILITA' FORZATA degli INFERMIERI**

### **O.S.S.: ECCO PERCHÉ SERVE IL RUOLO SANITARIO**

All'**AZIENDA OSPEDALIERA DI VERONA** a fronte di un rilevante numero di cause di lavoro promosse e vinte dagli O.S.S. occupati nelle sale operatorie per il riconoscimento della relativa indennità (4,13 €/turno), il Direttore Generale preferisce trasferire tutti gli OSS (110) per sostituirli con infermieri, che però costano un bel pò di più. Il tutto suggerito dalla Regione, per non creare un precedente che potrebbe avere pericolose ricadute in tutto il territorio nazionale. Si sa, l'OSS ha ereditato il ruolo tecnico dalla precedente figura OTAA, OSA, ... e non gli si vuole riconoscere il ruolo sanitario, nonostante verbalmente venga sostenuto da tutti, anche perché avere il ruolo sanitario significa beneficiare di indennità come questa, prevista per le sale operatorie. Il riconoscimento del ruolo sanitario, lo può promuovere la regione, come prevede la legge (art. 5 L. 43/2006), in ambito di Conferenza Stato-Regioni, ma se il comportamento e le risposte date sul campo sono queste, non si può certo dare fiducia.

USB con i lavoratori, stanno sostenendo la vertenza per mantenere il personale OSS già formato ed in possesso della professionalità necessaria, presso le sale operatorie, ma riconoscendo al contempo un'indennità pari ai colleghi del ruolo sanitario. Su questo non si ha alcuna intenzione di cedere, anche perché la nostra linea sindacale di lotta a favore degli OSS (ruolo sanitario e categoria C) può trovare risposte solo attraverso vertenze che facciano scoppiare nelle aziende le contraddizioni di avere una figura tecnica che nella realtà viene impiegata a tempo pieno, nei vari ambiti dell'assistenza, direttamente a contatto con i pazienti.

### **ULSS n. 5 NO ALLA RIDUZIONE DEI SERVIZI AI CITTADINI**

USB e Nursind dichiarano lo stato di agitazione sindacale di tutto il personale dell' chiedendo l'incontro di conciliazione e raffreddamento previsto dalla legge.

Le motivazioni che potrebbero sfociare nella dichiarazione di una giornata di sciopero stanno nelle scelte della Direzione aziendale che intende promuovere la mobilità di personale infermieristico dell'ospedale di Valdagno verso l'ospedale di Arzignano riducendo nel contempo il personale infermieristico previsto nella turnistica dell'area Medica (Medicina-Geriatria) di una unità nelle 24 ore, nello stesso ospedale.

Inoltre, nella voluta riorganizzazione complessiva di quest'Area Medica (per Moduli), il personale infermieristico verrà sostituito da Operatori Socio Sanitari, dipendenti che hanno un profilo Professionale diverso, con competenze diverse dall'infermiere, andando a modificare gli equilibri interni di responsabilità ed il carico lavorativo del personale interessato. Questa, per essere chiari, è una importante "riorganizzazione" che depotenzierà notevolmente la pianta organica a scapito dell'utenza, alla quale non saranno più garantiti i minimi assistenziali e determinerà un notevole peggioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti di questo importante Servizio sul Territorio.

Trattasi al momento, di un' "Area" lavorativa riconosciuta da tutti, come particolarmente difficile non certo ambita nelle richieste di mobilità verso quella sede. Ricordiamo inoltre, che all'interno della Medicina sono collocati 4 posti letto per pazienti Cardiologici monitorizzati, dove un infermiere deve essere sempre presente, data la particolarità assistenziale.



Non è prevista in tutto questo contesto alcuna possibilità di contrattazione sindacale e neppure alcun processo

sperimentale, l'azienda ha dato disponibilità per stabilire un "tavolo tecnico" per discutere sulla riorganizzazione, ma non certo sulla riduzione e la sostituzione del personale.

Inoltre, il personale OSS della Chirurgia è stato assegnato (temporaneamente?) a svolgere le funzioni lavorative presso l'Ospedale di Arzignano, per dar corso alla scelta aziendale di terminare il rapporto di lavoro con gli infermieri di un cooperativa.

USB fa proprie le rimostranze dei lavoratori che non vogliono subire le mobilità, i tagli del personale e questa riorganizzazione che va a svuotare e depotenziare l'ospedale di Valdagno e proprio per questo intende indire una giornata di sciopero nelle modalità e nei tempi previsti dalle norme vigenti, coinvolgendo anche il sindaco e la cittadinanza.

# **CASA DI RIPOSO CA' ARNALDI DI NOVENTA VIC. QUANTO CI COSTA QUESTO PROGETTO DI FINANZA**

Bellissima Casa di Riposo...ma quanto ci costi.  
10 milioni di euro il costo complessivo, di cui: 5 di investimento della Regione Veneto; 2 in donazione (Cariverona), 1 milione ricavato dall'asta di un immobile e 2 milioni attribuiti dal famoso progetto di finanza.

Ma veniamo al punto dolente. Il progetto di finanza si è preso carico delle spese di progettazione (il 10% del costo complessivo), ma costa all'ente all'incirca 600 mila euro all'anno di spese complessive (canone di affitto ecc.) ... **che dopo i 23 anni di contratto diventano 13 milioni e 800 mila euro ... una cifra incredibile ... un affare senza precedenti per la Società privata che ha beneficiato del progetto di finanza.** Per meglio precisare, questa Società Privata, oltre al canone complessivo, si è attribuita, sempre da contratto, la gestione della cucina, della lavanderia e della manutenzione...

E veniamo ora alle problematiche attuali, dove a fronte di una non occupazione di 10 posti letto che perdura, l'ente rischia al momento di non poter sostenere questi costi così importanti; sono centinaia di migliaia di euro che non entrano e che mettono in discussione a questo punto tutto questo progetto.

**E cosa succederà se l'ente non sarà in grado di sostenere i costi pattuiti? Se, come già avvenuto con l'ospedale di Mestre, darà in gestione alla società Privata altri Servizi dell'ente pubblico per diminuire il canone di affitto e i costi vari?...Come dire che la nostra bella casa di riposo pubblica verrà nei fatti Privata?**

Ma allora, noi Usb ci chiediamo: ma sono sufficienti 10 posti letto non occupati per determinare problematiche finanziarie così importanti? La crisi economica perdura già da alcuni anni ed era prevedibile che molte famiglie ora non sono in grado di sostenere gli elevati costi del ricovero nella casa di riposo (3.000 euro mensili all'incirca, compreso il contributo regionale). Ma allora..non è stato forse un azzardo costruire una casa di riposo nuova di zecca quando forse si sarebbe potuto fare altre scelte? Di fianco al Ca' Arnaldi c'è l'ospedale, che a quanto sappiamo ha degli spazi non occupati, anche determinati dalla chiusura già nota del Punto Nascite. Ma la Regione Veneto che ha finanziato in maniera così importante con 5 milioni, e ora sta discutendo la chiusura di altri Reparti all'ospedale a fianco..non avrebbe potuto a questo punto prendere tempo?

Ma perchè si buttano così tanti soldi pubblici con il Progetto di Finanza per attribuirli poi, sempre ai soliti noti.. progetti come oramai è chiaro che ci costano almeno 10 volte tanto?

# **TERMINI DI PAGAMENTO PER LA LIQUIDAZIONE**

*Altro che "anticipo" sulla liquidazione per poter affrontare spese importanti. Leggete qua sotto:*

L'INPS, con Circolare n. 37 del 14 marzo 2012, ha fornito chiarimenti in materia previdenziale a seguito della L.148/2011, in particolare, per quanto riguarda i termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio (liquidazione) è previsto:

### ► **Termine breve: entro 105 gg. dalla cessazione**

- Decesso del dipendente.
- Inabilità.

### ► **Termine di 6 mesi dalla cessazione**

- Raggiungimento dei limiti di età.
- Cessazione per scadenza del contratto a tempo determinato.

la prestazione non può essere liquidata prima di 6 mesi, ma entro i 3 successivi (quindi dal 6° al 9° mese) pena il riconoscimento degli interessi.

### ► **Termine di 24 mesi dalla cessazione**

- Dimissioni volontarie con o senza diritto a pensione (anche pensione anticipata).
- Recesso da parte del datore di lavoro (licenziamento/destituzione dall'impiego)

la prestazione non può essere liquidata prima di 24 mesi, ma entro i 3 successivi (quindi dal 24° al 27° mese) pena il riconoscimento degli interessi.

Non sono interessati ai termini sopra indicati i lavoratori che hanno maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per il pensionamento sia di anzianità che di vecchiaia prima del 13 agosto 2011.



# COME LAVORARE PIU' A LUNGO PER UNA PENSIONE PIU' BASSA

- ▶ Dal 1-1-2012 ci sono due modalità per accedere alla pensione: pensione di vecchiaia e pensione anticipata (vedi tabella sottostante).
- ▶ Dal 1-1-2012 spariscono le quote di accesso alla pensione e la finestra mobile.
- ▶ Dal 1-1-2012 il calcolo dell'assegno pensionistico avviene con il sistema contributivo pro-rata per tutti (questo interessa unicamente i lavoratori che al 31/12/1995 avevano maturato almeno 18 anni di contributi, gli altri si trovano già nel sistema contributivo).
- ▶ Dal 1-1-2013 parte l'adeguamento triennale dei requisiti dovuti all'aumento della speranza di vita, interessando, sia la pensione anticipata, che la pensione di vecchiaia, che i lavori usuranti. Nessun adeguamento è previsto nel caso di diminuzione della speranza di vita.
- ▶ Dal 2019 l'adeguamento alla speranza di vita ed i coefficienti di trasformazione per il calcolo dell'assegno pensionistico diventano biennali.
- ▶ Dal 1-1-2018 il requisito dell'età anagrafica diviene uniforme tra uomini e donne sia del settore pubblico che del privato.
- ▶ Nel 2012-2013 l'indicizzazione è riconosciuta solo alle pensioni di importo fino a 3 volte l'assegno sociale (1.400 €/mese lorde), nella misura del 100%.
- ▶ L'INPDAP è soppresso e l'INPS è l'istituto previdenziale di riferimento.
- ▶ La penalizzazione dell'assegno pensionistico per chi va in pensione prima dei 62 anni di età non si applica a coloro che maturano il requisito di anzianità contributiva entro il 31-12-2017 qualora la predetta anzianità contributiva derivi da prestazione effettiva di lavoro (si conteggiano i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria)(art.6 comma 2 quater – L.14/2012).
- ▶ Dal 1-1-2018 chi accede alla pensione anticipata prima dei 62 anni di età viene penalizzato nel calcolo pensionistico: dell' 1% con un'età di 61; un ulteriore 1% con 60 anni; del 2% per ogni anno ulteriore di età inferiore (gli anni non interi vengono considerati a mesi).

colonna A		colonna B	PENSIONE di VECCHIAIA <sup>(2)</sup>			PENSIONE ANTICIPATA	
ANNO	Incremento età anagrafica legato alla speranza di vita <sup>(1)</sup>	Incremento età anagrafica a 66aa <u>donne nel privato</u>	età anagrafica minima <u>donne nel privato</u>	età anagrafica minima <u>uomini e donne nel pubblico</u>	<u>L'USCITA FLESSIBILE</u> è incentivata e arriva fino ad un massimo di età pari a:	UOMINI n° minimo di anni contributivi	DONNE n° minimo di anni contributivi
2012	-	2 anni	62 anni	66 anni	70 anni	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	3 mesi	-	62 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	70 anni e 3 mesi	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi
2014	-	1 anno e 6 mesi	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	70 anni e 3 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2015	-	-	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	70 anni e 3 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2016	4 mesi	1 anno e 6 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2017	-	-	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2018	-	1 anno	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2019	4 mesi	-	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	70 anni e 11 mesi	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
2020	-	-	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	70 anni e 11 mesi	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
2021	adeguamento biennale	-	almeno 67 anni	almeno 67 anni			

(1) le proiezioni sull'aumento dell'aspettativa di vita sono quelle ipotizzate dal Governo nella relazione tecnica alla manovra estiva 2011.

(2) dal 1-1-2012 l'uscita dal lavoro con la pensione di vecchiaia è flessibile ed incentivata per ogni anno in più di permanenza al lavoro fino a 70 anni di età; può avvenire con almeno 20 aa di contributi, a condizione che la pensione non sia inferiore a 1,5 l'assegno sociale. Si prescinde dal requisito di importo minimo con un'età di 70 aa e una contribuzione minima di 5 anni (per pensioni calcolate esclusivamente con il sistema contributivo).



## DEROGHE A QUANTO SOPRA.

- ❶ Opzione donna; dà la possibilità per le donne in via sperimentale fino al 31-12-2015, di accedere alla pensione di anzianità con un'età non inferiore a 57 aa con almeno 35 aa di contributi, optando per il sistema di calcolo contributivo. In tal caso, rimane la finestra mobile a 12 mesi dalla maturazione del diritto. Il requisito di età anagrafica è soggetto all'incremento legato all'aspettativa di vita a partire dal 2013 ed il trattamento deve decorrere entro il 31-12-2015.
- ❷ Possibilità di accesso alla pensione a 64 aa di età per chi nel corso del 2012 matura il diritto di accesso alla pensione con i seguenti requisiti:
  - per i maschi nel privato una somma di età anagrafica e contributiva pari a quota 96, con un minimo di contributi di 35 aa;
  - per le donne nel privato almeno 60 aa di età e 20 aa di contributi (l'età anagrafica è soggetta all'incremento legato all'aspettativa di vita).
- ❸ I lavoratori che hanno iniziato a versare contributi a partire dal 1-1-1996 (*con sistema di calcolo completamente contributivo*) possono andare in pensione anticipata a 63 aa di età con almeno 20 anni di contributi effettivi se l'assegno mensile è pari, a partire dall'anno 2012, ad almeno 2,8 volte l'imposto dell'assegno sociale. Tale importo viene rivalutato annualmente. Il requisito di età anagrafica è soggetto all'incremento legato all'aspettativa di vita.
- ❹ **LAVORI USURANTI**. Nella sanità, rientrano nei benefici dei lavori usuranti solamente i “lavoratori notturni turnisti” che svolgono attività usurante per un numero minimo di notti all'anno non inferiore a 64.
  - \* Per l'accesso alla pensione nei lavori usuranti, rimangono le “quote” (*vedi prospetto sottostante*), come pure la finestra mobile.
  - \* L'anzianità contributiva minima rimane fissata in 35 anni e l'età anagrafica minima a 57 anni.
  - \* L'“attività usurante” effettiva, inoltre, deve essere svolta per un periodo di tempo minimo pari:
    - a) 7 anni negli ultimi 10 (compreso quello di maturazione dei requisiti) fino al 31-12-2017;
    - b) metà della vita lavorativa complessiva, per pensioni aventi decorrenza dal 1-1-2018.
  - \* La domanda all' Ente previdenziale, con relativa documentazione, volta ad ottenere di benefici di legge, va presentata entro il 1° marzo dell'anno di maturazione; in caso di accertamento positivo, il conferimento alla pensione resta subordinato alla domanda di pensione da parte dell'interessato.
  - \* I benefici di legge interessano l'anticipo dei requisiti minimi per l'accesso alla pensione, ma non determinano alcun beneficio economico, in quanto la pensione farà riferimento agli anni utili di contribuzione.
  - \* Qualora le domande superino le disponibilità economiche stanziate la decorrenza della pensione viene differita con criteri di priorità in ragione della maturazione dei requisiti agevolati.

ANNO	n° notti/anno	età anagrafica minima	QUOTA (età anagrafica + età contributiva)
anno 2011	da 64 a 71 da 72 a 77 non inferiore a 78	59 anni 58 anni 57 anni	quota 94
anno 2012	da 64 a 71 da 72 a 77 non inferiore a 78	62 anni 61 anni 60 anni	quota 98 quota 97 quota 96
dall'anno 2013	da 64 a 71 da 72 a 77 non inferiore a 78	63 anni e 3 mesi <sup>(1)</sup> 62 anni e 3 mesi <sup>(1)</sup> 61 anni e 3 mesi <sup>(1)</sup>	quota 99 e 3 mesi <sup>(1)</sup> quota 98 e 3 mesi <sup>(1)</sup> quota 97 e 3 mesi <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> l'aumento dei 3 mesi è quanto previsto dall'aumento dell'aspettativa di vita previsto all'art. 12ter L.122/10 e successive modifiche.



## COME LICENZIARE LIBERAMENTE

senza giusta causa o giustificato motivo



**L'art. 18** è quello che tutela i lavoratori in caso di licenziamento senza “giusta causa e giustificato motivo”, prevedendo il reintegro in azienda nel caso il giudice, a seguito di impugnazione del lavoratore, ritenga ingiusto il licenziamento. Una tutela che protegge solo in caso di abuso del datore di lavoro.

Quello che vogliono i datori di lavoro ed il Governo è poter licenziare anche senza motivazione; quello che noi vogliamo è salvaguardare la tutela del posto di lavoro e la dignità del lavoratore.

### Ma come ti può licenziare il padrone?

☞ Il datore di lavoro ti può licenziare senza il rispetto delle procedure previste<sup>(1)</sup> dalla legge (es. ti dice “sei licenziato, non ti voglio più vedere”).

☞ Il datore di lavoro, nel rispetto delle procedure, ti licenzia in forma scritta, specificandone i motivi, dopo averti contestato l'addebito e sentito a tua difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

▶ Se non dici niente e accetti il licenziamento, diventi un disoccupato e, se hai almeno 2 anni di contributi di cui 52 settimane nell'ultimo biennio, ti spetta l'indennità di disoccupazione per 12 mesi (18 mesi se hai almeno 55 anni di età), pari a 1.119,32 € lorde ridotte del 15% dopo i primi sei mesi ed un ulteriore 15% per gli altri sei mesi.

▶ Se ritieni il licenziamento illegittimo, vai al sindacato, paghi un avvocato e ricorri al giudice.

#### LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Il giudice riscontra la sussistenza di motivazioni discriminatorie<sup>(2)</sup> e annulla il licenziamento<sup>(3)</sup> indipendentemente dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro.

(attualmente, il licenziamento discriminatorio interessa tutte le imprese a prescindere dal numero di occupati ed è regolato dall'art.4- L.604/66; ed inoltre, il risarcimento, copre tutto il periodo scoperto).

#### LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Il giudice, nel valutare la violazione degli obblighi contrattuali e del codice disciplinare, se accerta l'inesistenza della violazione contestata o che il lavoratore non l'ha commessa ossia che la violazione è punibile con sanzione di minore gravità, dichiara nullo il licenziamento<sup>(4)</sup>. Negli altri casi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il giudice conferma il licenziamento<sup>(5)</sup>.

#### LICENZIAMENTO ECONOMICO

Nel caso il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del “giustificato motivo oggettivo” adottato dal datore di lavoro, può dichiarare nullo il licenziamento<sup>(4)</sup>.

Nelle altre ipotesi in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, il giudice conferma il licenziamento<sup>(5)</sup>.

**LICENZIAMENTO INEFFICACE** Qualora il giudice dichiara il licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione scritta o della forma o delle procedure previste<sup>(1)</sup> o per violazione rispetto al tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro, conferma il licenziamento e condanna il datore di lavoro all'indennità risarcitoria onnicomprensiva di 6-12 mesi con onere di specifica motivazione. Qualora, su domanda del lavoratore, viene accertato un difetto di giustificazione, si applicano le relative tutele previste.

**LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO** Nel caso di licenziamento illegittimo per difetto di giustificazione intimato per inidoneità fisica o psichica o a dipendente divenuto inabile alle mansioni in conseguenza di infortunio o malattia o a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro o in caso di aggravamento delle condizioni di salute del disabile o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il giudice annulla il licenziamento<sup>(4)</sup>.

**REVOCA DEL LICENZIAMENTO** Nell'ipotesi di revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento stesso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori.

## NOTE:

❶ il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro (art.2 c.1 L. 604/1966); il provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore non può essere comminato senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ... senza attendere che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto ... (art.7 L. 300/1970).

❷ il licenziamento motivato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali é nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata (art.4 L.604/66). Licenziamento diretto a fini di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art.15 L. 300/70). Licenziamenti intimati dall'inizio della gravidanza della lavoratrice fino al compimento di un anno di età del bambino o causati dalla domanda o fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino (art.1,6,7,9 d.lgs. 151/2001). Licenziamento intimato dal momento della pubblicazione del matrimonio sino ad un anno dalla celebrazione del medesimo (art.35 d.lgs. 198/2006).

❸ il licenziamento è nullo, scatta il reintegro con il risarcimento del danno (indennità pari all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento al reintegro, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per altre attività lavorative) ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Il risarcimento non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità. In sostituzione del reintegro, è data facoltà al dipendente di chiedere, in aggiunta al risarcimento, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, accettando in questo modo il licenziamento.

❹ il licenziamento è nullo, scatta il reintegro con il risarcimento del danno (indennità pari all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento al reintegro, che comunque non potrà essere superiore a 12 mensilità, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per altre attività lavorative nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione) ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

❺ il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12-24 mensilità (si tiene conto dell'anzianità del lavoratore e del comportamento e delle condizioni delle parti).

## **FLESSIBILITA' IN USCITA = IL GRANDE INGANNO**

Innanzitutto è bene sapere che ci sono delle menzogne perpetrate nel dibattito mass-mediatico in cui si sostiene erroneamente che l'art. 18 viene integralmente salvato per quanto riguarda i licenziamenti discriminatori, anzi, viene esteso alle aziende con meno di 15 dipendenti. È bene sapere che l'attuale art. 18 non si occupa di licenziamenti discriminatori in quanto già tutelati dalla legge 604/66 e quindi, da prima che entrasse in vigore lo Statuto dei Lavoratori ed, inoltre, coinvolge già tutte le imprese a prescindere dal numero dei dipendenti.

Ma il vero danno rappresentato dalla riforma dell'art. 18 è che viene data mano libera ai datori di lavoro di licenziare senza possibilità di essere tutelati, salvo pochissime eventualità che dovrà essere lo stesso lavoratore a dimostrare. D'altronde, quale sarà il padrone che dice di licenziarti per motivi discriminatori?

Nella stragrande maggioranza, in caso di licenziamento ingiusto, ti dovrai accontentare di un risarcimento economico che ti servirà per pagarti un avvocato, per il resto sei fuori, senza lavoro...

Il datore di lavoro, non è tenuto neanche a rispettare la forma, tutto si può sanare con il pagamento di un'indennità. Tu, invece, dovrai rispettare in pieno la forma se vorrai tentare di salvarti con un ricorso e dovrai farlo al buio. Infatti con l'art.13 del "Collegato al Lavoro" (altra legge capestro), la nuova procedura prevede il deposito del ricorso giudiziario entro 180 giorni, indicando fin da subito tutti gli elementi in fatto ed in diritto a sostegno della proprie ragioni e tutti i relativi mezzi di prova; tutto ciò che il lavoratore non produce con l'atto introduttivo del giudizio, non potrà più trovare ingresso nel processo.

Ma come fa il lavoratore a produrre motivazioni e controdeduzioni se il datore di lavoro non gli comunica le ragioni oggettive del licenziamento?

Gli sarà impossibile dimostrare la discriminatorietà, la palese insussistenza del motivo economico o comunque la propria totale estraneità al fatto tardivamente imputato. Ecco perché questa riforma è profondamente ingiusta e rappresenta un sbilanciamento inaccettabile a favore dei padroni e a farne le spese i soliti lavoratori.

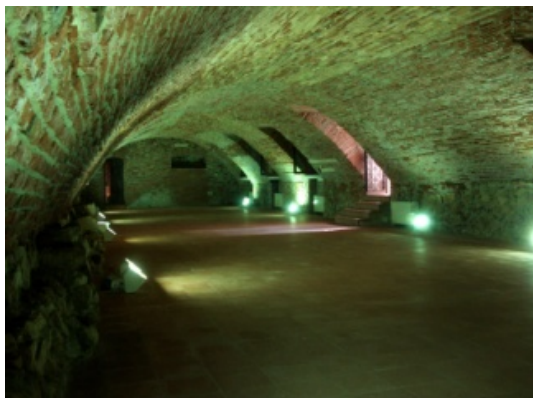


# Agenzia delle Entrate

RISCOPRIAMO IL VERO SIGNIFICATO DELLA PAROLA

## ”TRATTATIVA”

Quasi un anno fa, sulle neonate direzioni provinciali dell’Agenzia delle Entrate che avevano appena firmato un accordo sull’orario di lavoro, piombava un’informativa della direzione centrale



*archivi napoleonici*

annunciante una rivoluzione degli orari: apertura al pubblico più lunga in tutti gli uffici, orario continuato due volte la settimana negli uffici medio-grandi, apertura continuata fino alle 18 di sera nelle grandi città. E come se non bastasse, riduzione della flessibilità in entrata e in uscita, pausa pranzo ridotta, orario di servizio più ristretto. Perché? Forse una sorta di spot, tipo “l’Agenzia si apre ai contribuenti”, col pretesto di un’improbabile e tutta da verificare riduzione dei costi di gestione degli uffici, forse un primo passo in vista di un aumento dell’orario mensile di lavoro.

Certissimi invece sarebbero il peggioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti già adesso in sofferenza, l’aumento di stress per l’incremento di apertura degli sportelli con minori tempi per le lavorazioni di back office e le grosse difficoltà a conciliare "tempi di lavoro e tempi di vita" soprattutto per le lavoratrici donne con figli piccoli. Tutto questo, manco a dirlo, completamente gratis! Nessuna maggiorazione di indennità di sportello, nessun miglioramento delle condizioni di lavoro, nessuna contropartita di nessun tipo. Beccatevi questa legnata e ringraziate.

La risposta della USB c’è stata, ed è stata efficace. In Veneto Il momento più alto si è raggiunto il 24 febbraio, con un’assemblea di tutti i dipendenti del Veneto a Mestre davanti alla Direzione Regionale, per urlare il proprio no a trattative burla in cui non c’era nulla da trattare, ad accordi provinciali tutti uguali e solo punitivi per i lavoratori. Anche grazie a questa riuscitissima manifestazione, la direzione regionale ha fatto un passo indietro, sospendendole trattative per un po’.

**Le elezioni RSU di marzo hanno visto un successo clamoroso dell’USB, diventato il primo sindacato alle Entrate del Veneto, con 24 delegati RSU eletti e 537 voti su 2006 voti validi (più di un voto ogni 4!). Ottima affermazione anche a Vicenza, con un raddoppio delle preferenze rispetto alle ultime elezioni.** Ma finito l’apparente letargo invernale, l’agenzia torna alla carica facendo ripartire le convocazioni ai tavoli provinciali, tentando di fare apparire come libero accordo una vera imposizione. Forti del successo elettorale, siamo riusciti a bloccare gli accordi in 5 dp su 7 (Padova, Treviso, Verona, Belluno e Vicenza) e in tutti gli uffici della D.R.E., nonostante le minacce della direzione di peggiorare ancor più l’orario in caso di mancata firma. In particolare a Vicenza, giorno 21/05, in tutte le sedi delle entrate della provincia, si sono tenute assemblee in cui una valanga di no ha seppellito qualsiasi accordo a perdere. L’assemblea di Vicenza 1 ha visto la partecipazione di più di tre quarti dei lavoratori presenti in ufficio, e si è tenuta nei locali degli archivi napoleonici (vedi foto), un locale molto suggestivo che da ora in poi sarà a disposizione di sindacati ed RSU per portare avanti le propria attività.

E adesso? Beh, adesso la palla torna al Direttore Regionale, sta a lui decidere se imporre d’imperio il nuovo orario, anche senza la firma dei sindacati, o più prudentemente, attendere che si avvii la sperimentazione nelle uniche due DP che hanno firmato l’accordo, Venezia e Rovigo (guarda caso, le uniche in cui la USB è poco rappresentata). A noi tocca prepararci ad altre forme di lotta e sensibilizzare i lavoratori, con assemblee come quella di Vicenza, sull’importanza della difesa dei propri diritti, tutti quelli che ci stanno negando: flessibilità, part time, progressioni economiche, rinnovi contrattuali fino al diritto, vitale, di difendere il proprio posto di lavoro.

### Il lavoratore ha diritto a iscriversi al sindacato di fiducia

Con sentenza n. 3544 del 7 marzo 2012 la Cassazione ha respinto il ricorso della società ILTE di Torino, mirato a non riconoscere ai lavoratori iscritti all'SDL, oggi USB, il diritto di iscriversi al sindacato di base mediante le cessioni di credito ed a mettere in discussione la nazionalità dello stesso sindacato. In questo modo la Suprema Corte stabilisce, in maniera limpida e definitiva, il diritto dei lavoratori ad iscriversi al sindacato di loro fiducia versando a questo le quote e ribadisce i criteri per determinare la effettiva nazionalità di un'organizzazione sindacale, requisito necessario per attivare l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori e poter denunciare eventuali attività antisindacali da parte delle aziende. La sentenza afferma con decisione che la nazionalità di un sindacato non può desumersi esclusivamente dalla stipula del Contratto Nazionale ma dalla diffusione nazionale dell'organizzazione sindacale, dalla effettiva opera di tutela e di iniziativa svolta dal sindacato a favore dei lavoratori dipendenti. La stessa sentenza conferma inoltre quanto già ampiamente determinato dalla stessa Corte, anche a Sezioni Unite: qualora i lavoratori decidano di iscriversi ad un sindacato per il tramite della cessione di credito, il datore di lavoro non può opporsi in quanto tale istituto (art. 1260 ss c.c.) non necessita del consenso del datore di lavoro.

### MOBBING

La Corte di Cassazione con la sentenza, la n.87 del 10 gennaio 2012, mette in evidenza quali sono gli elementi per poter considerare alcune condotte come mobbing. Innanzitutto la Corte ricorda che quando si parla di mobbing si fa riferimento a delle condotte sistematiche e protratte nel tempo, a sistematici reiterati comportamenti ostili nei confronti del lavoratore che finiscono per diventare delle vere e proprie forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica. Si tratta di comportamenti che secondo la Corte possono condurre ad una mortificazione morale e ad un'emarginazione del lavoratore andando a ledere il suo equilibrio psicofisico.

La sentenza contribuisce a chiarire ulteriormente il concetto di mobbing dato che gli ermellini indicano in dettaglio quali sono gli elementi necessari perché si possa parlare di mobbing. Il primo degli elementi è l'accertamento di una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio. Il secondo è l'accertamento di un danno alla salute di chi è vittima di mobbing e il terzo è l'esistenza di un nesso di causalità tra il comportamento persecutorio e il danno all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Naturalmente ci vogliono le prove che, se sussistono, danno diritto alla parte danneggiata ad ottenere il risarcimento del danno subito.

### Congedo parentale frazionato:

#### il sabato e la domenica non rientrano nel computo

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6472 del 4 maggio 2012, si è pronunciata in merito alla questione se, qualora la lavoratrice madre rientri al lavoro, interrompendo così la fruizione del congedo parentale, nelle giornate di venerdì ovvero in qualsiasi giorno che preceda immediatamente una festività infrasettimanale, i giorni di sabato o di domenica o comunque i giorni festivi successivi al giorno di rientro al lavoro debbano essere computati, o meno, ai fini del congedo parentale. Nel caso di specie una lavoratrice aveva goduto del congedo parentale in modo frazionato, e, più precisamente, dal lunedì al giovedì con rientro al lavoro il venerdì ovvero in altro giorno precedente una festività; il datore di lavoro aveva conteggiato, quali giorni lavorativi, solo il venerdì o i giorni lavorati prefestivi avendo ricompreso nel periodo di congedo i giorni del sabato e della domenica ovvero le festività infrasettimanali successive al giorno lavorativo con la conseguenza - ad avviso della lavoratrice - che il datore di lavoro aveva ingiustamente sottratto almeno due giorni di congedo parentale per ciascuna settimana. La Suprema Corte sul punto ha affermato che "il diritto al congedo parentale può essere esercitato dal genitore-lavoratore al fine di garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia. Poiché, ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 esso si configura come un diritto (potestativo) di astenersi da una prestazione lavorativa che sarebbe altrimenti dovuta, è evidente che esso non può riferirsi a giornate in cui tale prestazione non è comunque dovuta (tranne l'ipotesi (...) in cui la giornata festiva sia interamente compresa nel periodo di congedo parentale)". I giudici di legittimità hanno inoltre precisato che la fruizione del congedo parentale si interrompe allorché la lavoratrice rientra al lavoro e ricomincia a decorrere dal momento in cui la stessa riprende il periodo di astensione. Nella fattispecie l'interruzione del congedo parentale si realizza con il rientro al lavoro nel quinto giorno della settimana (il venerdì) e con la ripresa della fruizione del congedo a partire dal lunedì successivo; appare evidente che il sabato e la domenica sono esclusi dal periodo di congedo in quanto non ricompresi in una frazione di congedo parentale unitariamente fruita.

### E' legittimo il licenziamento del lavoratore che timbra il cartellino del collega

E' quanto stabilito dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con la sentenza n. 24796 del 7 dicembre 2010, che ha respinto il ricorso di un lavoratore che aveva timbrato, nell'apposito apparecchio marcatempo, il cartellino di una collega che si trovava, in quel momento, nell'area di parcheggio dello stabilimento industriale presso il quale prestavano la propria attività. La Suprema Corte ha posto in rilievo la gravità dei fatti e la proporzionalità tra essi e la sanzione inflitta, essendo venuta meno la fiducia del datore di lavoro nell'operato del dipendente a causa della condotta lesiva del vincolo fiduciario con il deliberato e volontario tentativo di trarre in inganno il datore di la



alla manifestazione di Milano il 31 marzo 2012

## MAI PIU' CONDONI

*si era detto !!*

Dopo le decine di condoni targati Tremonti-Berlusconi per fare cassa negli anni scorsi, ma anche per mettere il cuore in pace agli evasori, con la manovra Monti (DL 216/11, art. 29 c.16 bis), è prevista, dal 1° aprile 2012 allo scopo di smaltire l'arretrato, la possibilità di sanare le liti fiscali sotto i 20.000 € attraverso la mediazione, che permette di pagare una multa ridotta del 60% in comode rate. Si tratta quindi di un nuovo mini-condono che permette agli evasori di non pagare le tasse oggi, per poi conciliare ottenendo un consistente sconto da pagare comodamente con rate posticipate. Un bel regalo per chi è abituato a non pagare, non certo per chi come noi ha le trattenute puntualmente sottratte direttamente dalla busta paga tutti i mesi.



## USO DEL MEZZO PROPRIO

*per servizio*

Con DGR n. 322 del 12 marzo 2012, la regione rimette mano al rimborso per l'uso del mezzo proprio per motivi di servizio (attività istituzionale), adeguandolo a criteri più rispondenti alla realtà. Gli 0.08 € al km erano infatti insufficienti a coprire i costi del solo carburante e di fatto l'azienda guadagnava sulle spalle dei propri dipendenti.

Il nuovo criterio individuato fissa il rimborso forfettario fissandolo nel "costo medio per km sostenuto dalle ULSS per l'impiego del proprio parco auto, comprensivo dei costi per l'acquisto del carburante, diverso da GPL e metano, per la manutenzione ordinaria degli automezzi, ivi compresa l'usura degli pneumatici, nonché della spesa sostenuta per l'assicurazione RC obbligatoria e la tassa automobilistica".

Il rimborso così individuato, rimane ancora al di sotto dei costi sostenuti ed è pari a 0,19 €/km per il periodo dal 1-5-2012 al 30-4-2013.



Publicato sul supplemento ordinario n. 98 alla Gazzetta Ufficiale n. 11 del 14 maggio 2012 l'accordo 19 aprile 2012 sul nuovo sistema di formazione continua in medicina «Linee guida per i Manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011/2013, federazioni, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche, controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti». Le regole mirano a rendere omogenea da Nord a Sud Italia l'offerta formativa continua destinata ai medici e al personale sanitario.

Nell'accordo sono contenute tutte le regole necessarie a mettere in moto la macchina della formazione continua per procurarsi i 150 crediti previsti per il triennio 2011-2013.

Per quanto riguarda il debito formativo, l'accordo prevede accanto ai 150 crediti obbligatori previsti per il triennio 2011-2013 (50 annui, minimo 25 massimo 75) la possibilità di riportare fino a 45 crediti dal triennio precedente e consente una maggiore flessibilità ai liberi professionisti.

## **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO di LAVORO in caso di PERMANENTE INIDONEITA' PSICOFISICA**

***In vigore dal 21 ottobre 2011 il DPR n.171/2011 contenente il “REGOLAMENTO” che stabilisce, a norma dell’art. 55 octies, D.Lgs. 165/2001, la procedura da seguire per gli accertamenti e le conseguenze giuridiche ed economiche in materia di permanente inidoneità psico-fisica.***

L’**attivazione della procedura** per gli accertamenti in caso di inidoneità permanente, viene attivata o dall’amministrazione di appartenenza del lavoratore o dal lavoratore stesso, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova; gli accertamenti vengono effettuati dagli organi medici competenti.

L’amministrazione attiva gli accertamenti per inidoneità permanente nei seguenti casi:

- a) assenza del dipendente per malattia, una volta superato il primo periodo di conservazione del posto, prima di concedere l’eventuale ulteriore periodo di conservazione del posto, dandone preventiva comunicazione al dipendente interessato;
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l’inidoneità al servizio.

L’amministrazione può disporre la **sospensione cautelare** dal servizio del lavoratore, previa comunicazione all’interessato e con atto motivato, nel caso in cui evidenti comportamenti facciano presumere un pericolo per la sicurezza o l’incolumità del dipendente stesso, degli altri dipendenti o dell’utenza.

Stesso provvedimento può essere disposto in caso di mancata presentazione del lavoratore alla visita di inidoneità senza giustificato motivo. In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita, reiterato per due volte, l’amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

La sospensione cautelare ha la durata massima di 180 giorni salvo rinnovo o proroga; durante tale periodo al lavoratore è riconosciuta un’indennità pari a quanto percepito in caso di malattia, salvo la corresponsione delle somme decurtate nel caso il giudizio si concluda con la piena idoneità. Il periodo è utile ai fini dell’anzianità di servizio. In caso di sospensione cautelare dovuta a mancata presentazione alla visita, il trattamento è pari a quanto previsto in caso di sospensione per procedimento penale.



Il regolamento distingue due diversi tipi di inidoneità permanente:

- ▶ **inidoneità permanente assoluta** nel caso di impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa. In tal caso l’amministrazione, previa comunicazione all’interessato entro 30 gg dal ricevimento del verbale medico, risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta, l’indennità sostitutiva del preavviso.
- ▶ **inidoneità permanente relativa** nel caso di impossibilità a svolgere alcune o tutte le mansioni proprie. In questo caso l’amm.ne pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio del dipendente, anche in mansioni equivalenti o in altro profilo o adibito a mansioni inferiori; in quest’ultimo caso, il lavoratore ha diritto alla conservazione del trattamento economico con corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico del nuovo profilo ricoperto. In caso di assenza di posti disponibili, il dipendente viene posto in soprannumero, con avvio delle procedure previste all’art. 33 d.lgs. 165/2001 (messa in disponibilità, mobilità, fino al licenziamento).

La disciplina in materia di ricorso avverso il verbale emanato dalla Commissione Medica prevede, a partire dal 1-1-2012 a norma dell’art. 38, L. 111/11, un “Accertamento tecnico preventivo obbligatorio” cui provvede il “Consulente”, nominato dal giudice del Tribunale, con il compito di stendere una relazione tecnica con la quale si tenta la conciliazione della lite che, in caso di accettazione, diviene inappellabile.

Resta ferma la disciplina vigente in materia di trattamenti pensionistici per inabilità, come pure la disciplina di maggior favore per le situazioni di tossicodipendenza e di alcolismo cronico, nonché di gravi patologie in stato terminale del dipendente.

### **Infortunio in itinere con bicicletta** **(nota dell’ INAIL)**

Per l’Inail è indennizzabile solo l’infortunio in itinere occorso utilizzando la bicicletta in un tratto di strada protetto (pista ciclabile o zone interdette al traffico). Se l’incidente capita in

tratti di strada aperti ai veicoli a motore, invece, per essere indennizzabile, occorre che l'uso della bici sia stato necessario in quanto mancano mezzi pubblici di trasporto oppure in quanto, nonostante vi siano, i mezzi pubblici di trasporto non consentono la puntuale presenza sul luogo di lavoro (anche se per eccessiva gravosità o perché disagiati) o per la non percorribilità a piedi del tragitto considerata la distanza tra l'abitazione e il luogo di lavoro. L'Inail, con riferimento alle ipotesi di percorso effettuato in parte su pista ciclabile o zona interdotta al traffico e in parte su strada aperta ai veicoli a motore, spiega che l'infortunio che si sia verificato in quest'ultimo tratto è indennizzabile soltanto in presenza delle condizioni che rendano necessitato l'uso della bicicletta. Dalla sussistenza di dette condizioni, si può invece prescindere qualora l'infortunio si sia verificato in un tratto di percorso protetto.

In conclusione l'utilizzo della bici viene tutelato anche quando non c'è una reale necessità, e quindi anche quando il tragitto è coperto dai mezzi pubblici, purché avvenga su piste ciclabili o strade protette; in caso contrario, ossia quando il ciclista si immette in strade non tutelate e quindi aperte al traffico, bisogna valutare se l'utilizzo sia realmente necessario.



**SEDE di VICENZA**  
*via P.M. ZAGURI, 65*

Notiziario interno, stampato in proprio, via Zaguri 65 – Vicenza - giugno 2012

tel. 0444-514937 fax. 0444-316893

tel. 0444-514937

fax. 0444-316893

e-mail: [vicenza@usb.it](mailto:vicenza@usb.it)

**Caf:** lunedì-martedì-giovedì 15-19

Mercoledì-venerdì: 9.30-13

**Patronato** martedì-giovedì 15-19

venerdì 9.15-13

facebook:

unione sindacale di base vicenza

**CAF**

**SERVIZI DI BASE**

**SEDE di SCHIO**

*via 29 Aprile 31- b zona Fontane*

tel.: 0445-522827

fax.: 0445-520222

**Patronato:** mercoledì ore 15-19

**Caf:** venerdì ore 15-19

**VENEZIA MESTRE**

via Camporese, 118

TEL-0415312250 FAX-0415314446

email: [venezia@usb.it](mailto:venezia@usb.it)

**PADOVA-ALBIGNASEGO**

via Modigliani, 11

TEL-049680538 FAX-0498670820

email: [albignasego2105@cafddb.it](mailto:albignasego2105@cafddb.it)

**VERONA**

Piazzale 25 Aprile, 1

TEL-0455116176 FAX-0455112066

Email: [pubblicoimpiego.verona@usb.it](mailto:pubblicoimpiego.verona@usb.it)